

Trabajo Fin de Grado

MODELO TEÓRICO DEL ESTADO PSICOLÓGICO Y EVOLUCIÓN DEL ESTADO FÍSICO DEL PERSONAL EN UN REGIMIENTO DE INFANTERÍA MECANIZADA

Autor

CAC Sergio Aznar Martín

Director

Dra. Alba María Gómez Cabello

Cap. Emilio José Cobacho Ruiz

Centro Universitario de la Defensa-Academia General Militar

2014-2015

ÍNDICE

Listado de tablas y figuras.....	3
Glosario de abreviaturas.....	4
Resumen/Abstract.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 Importancia de la formación física en el Ejército de Tierra.....	6
1.2 Evaluaciones anuales de la condición física.....	6
1.3 Ámbito psicológico.....	7
2. OBJETIVOS.....	8
3. ALCANCE.....	8
4. METODOLOGÍA.....	8
4.1 Ámbito físico.....	8
4.2 Ámbito psicológico.....	11
5. RESULTADOS.....	14
5.1 Ámbito físico.....	14
5.2 Ámbito psicológico.....	22
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	24
6.1 Ámbito físico/psicológico.....	24
6.2 Limitaciones del trabajo.....	25
6.3 Perspectivas de futuro.....	26
7. BIBLIOGRAFÍA.....	27
Anexos.....	28

Listado de tablas y figuras

- Figura 1. APP TGCF.
- Figura 2. Evolución de la fuerza por escala y año.
- Figura 3. Evolución de la resistencia por escala y año.
- Figura 4. Evolución de la velocidad por escala y año.
- Figura 5. Evolución de la fuerza por sexo y año.
- Figura 6. Evolución de la resistencia por sexo y año.
- Figura 7. Evolución de la velocidad por sexo y año.
- Figura 8. Frecuencia de las notas de fuerza por años.
- Figura 9. Frecuencia de las notas de resistencia por años.
- Figura 10. Frecuencia de las notas de velocidad por años.
- Figura 11. Aptos/No aptos año 2013.
- Figura 12. Aptos/No aptos año 2014.
- Figura 13. Puntuaciones de cada factor.
- Figura 14. Resultados de la Unidad por factores.
- Figura 15. Valores promedio y puntuación final.

- Tabla 1. Tabla de frecuencias por empleos.
- Tabla 2. Tabla de frecuencias por sexos.
- Tabla 3. Tabla de estadísticos descriptivos.
- Tabla 4. Comparación por escala, cualidad física y años.
- Tabla 5. Comparación por sexo, cualidad física y años.

Glosario de abreviaturas

- ANOVA: Análisis de varianza de un factor.
- APS: Apoyo social.
- CAV: Circuito agilidad/velocidad.
- CDT: Condiciones de trabajo.
- CEPPU: Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad
- CMD: Confianza en el mando.
- CMM: Confianza en los medios materiales.
- COH: Cohesión.
- CSM: Confianza en sí mismo.
- CUD: Confianza en la Unidad.
- CVP: Convicción personal.
- ET: Ejército de Tierra.
- MESINCET: Sistema de Mensajería Sin Clasificar del ET.
- PAEF: Pruebas anuales de la aptitud física.
- PPU: Potencial Psicológico de Unidad.
- SPSS: Statistical Package for the Social Sciences.
- TFG: Trabajo Fin de Grado.
- TGCF: Test General de la Condición Física.

Resumen

La realización de este proyecto está incluida dentro de la asignatura Trabajo Fin de Grado perteneciente al Grado de Ingeniería de Organización Industrial, impartido por el Centro Universitario de la Defensa situado en la Academia General Militar de Zaragoza en el curso 2014/2015.

El trabajo hace referencia a un estudio realizado en la 8ª Compañía del 2º Batallón del Regimiento La Reina en el cuál se van a tener en cuenta tanto una propuesta de estudio del estado psicológico del personal en una Unidad del Ejército de Tierra con un modelo de encuesta que proporciona información fiable al mando acerca de cómo se encuentran sus hombres, como, en mayor parte, un estudio del estado físico de la Unidades, discerniendo entre las tres diferentes escalas existentes en el Ejército de Tierra y asimismo entre sexos, con la finalidad de evaluar en qué posición se encuentra cada uno en cuanto a su nivel físico. Con los resultados obtenidos se extraerán unas conclusiones a través de las cuales se establecerán unas pautas de mejora para cada grupo a conseguir en los próximos TGCF.

Palabras clave: Ejército de Tierra español, Evaluación, Psicología, Aptitud física, Sexos, Escalas.

Abstract

The accomplishment of this Project is included in Trabajo Fin de Grado's subject belonging to Ingeniería de Organización Industrial grade, imparted by Centro Universitario de la Defensa placed in Academia General Militar in Zaragoza during 2014/2015 course.

This work refers to a study developed in the 8a compañía which belongs to the 2nd Batallón of the Regimiento La Reina in which it's going to take into consideration both a proposal of studying the psychological status of personnel in a unit of Ejército de Tierra with a quiz model that gives reliable information to bosses about how their men behave, and the other, a study of physical status of units, differentiating between the three scales existing in our Army and also between sex, in order to evaluate in which position is everyone in terms of physical state. With the obtained results I will extract some conclusions that are going to establish some guidelines to help every group to improve their marks in the next TGCF.

Keywords: Spanish Army, Evaluation, Psychology, Physical fitness, Gender, Scales.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Importancia de la formación física en el Ejército de Tierra.

La profesión militar, por su necesidad de servir a la sociedad en cualquier tipo de terreno en el que se le requiera, precisa de una buena preparación física con el fin de estar en disposición de responder de la manera adecuada en cada momento. Esta preparación no se realiza únicamente en la última fase antes de ser desplegada en una misión internacional, sino que conlleva un trabajo diario en el que participan desde la persona que diseña el plan de formación física de la Unidad, hasta el último miembro de la misma que finalmente la realiza. La instrucción física de cualquier Unidad militar parte de un acondicionamiento físico inicial en el cuál se trabajan cualidades físicas como la resistencia y la fuerza, con vistas a conseguir una base sobre la que poder mejorar el resto del año, para ir a continuación introduciendo entrenamientos focalizados en el desarrollo de la velocidad, y combinados con instrucción propiamente militar, ya sean deportes militares, realización de la prueba de unidad, competiciones internas, etc.

1.2 Evaluaciones anuales de condición física

Para asegurar la adquisición de una correcta condición física y el desempeño de la profesión militar del mejor modo posible, es de obligatorio cumplimiento la realización y superación de una serie de pruebas físicas (que se muestran a continuación), las cuales califican entre apto o no apto al personal que las realiza. Éstas se componen de cuatro ejercicios realizados en un mismo día y que evalúan las condiciones físicas que un militar tiene en relación a resistencia, fuerza y agilidad/velocidad; no obstante, previamente a la ejecución de la primera de ellas, se debe presentar un informe realizado por el personal sanitario de la unidad en el que se considera al titular como apto para la realización de las pruebas, es decir, que no ha presentado ningún problema de salud de gravedad que le impida llevarlas a cabo.

El Test General de la Condición Física (TGCF) tiene una historia muy reciente como tal pese a que en los ejércitos se llevan realizando pruebas físicas desde hace muchos años. Al poco tiempo de la llegada de la democracia a España, concretamente en el año 1981, se volvió a declarar obligatoria la evaluación de la aptitud física mediante la realización de las pruebas anuales de la aptitud física (PAEF), las cuales tenían una periodicidad de un año y ya requerían un reconocimiento médico previo a la vez que también afectaban a la totalidad de los miembros del Ejército de Tierra (1).

Estas PAEF consistían en la realización de cinco pruebas (2), tres comunes para todas las edades: la prueba de potencia del tren inferior, que consistía en realizar un salto vertical sin carrera previa (cada ejecutante disponía de tres intentos); un salto de longitud sin carrera, y una prueba de velocidad que consistía en realizar 50 metros lisos con salida de pie. Además se incluían dos pruebas que variaban en función de la edad: para menores de cuarenta años existía una prueba de potencia de tren superior consistía en hacer dominadas (se permitía el agarre supinador o pronador) y una prueba de resistencia orgánica ejecutando un recorrido de 8.000 metros a pie. Por su lado, para los mayores de cuarenta años se exigía una prueba de flexo-extensiones de brazos con la posición del cuerpo inclinado en supinación (con el único

contacto de las manos agarradas a una barra y los talones apoyados en el suelo) y la prueba de resistencia orgánica, que consistía en realizar un recorrido de 6.000 metros. El método de puntuación utilizado para las PAEF se encuentra recogido en el ANEXO B.

Sin embargo, desde el año 2010, el antiguo nombre de Prueba Anual de Evaluación de la aptitud Física por el que se conocían las cinco pruebas que lo integraban fue relevado por el actual TGCF. Esta modificación vino acompañada en el pasado año de algunos cambios recogidos en el Boletín Oficial de Defensa del miércoles, 19 de noviembre de 2014 (3):

A partir de esta fecha, las pruebas físicas deberán evaluar como mínimo la fuerza, la resistencia y la velocidad para aquellos menores de cuarenta y cinco años. Esto se realizará, para el caso de la fuerza mediante extensiones de brazos en el suelo y con flexiones de tronco, mientras que la resistencia consistirá en una carrera de 2000 o 6000 metros, a elección del Jefe de la Unidad. Por otro lado, los menores de cuarenta y cinco años medirán su nivel de velocidad con un circuito de agilidad-velocidad.

Para la realización de los informes pertinentes sobre la condición física del personal se recurrirá a los oficiales de cada Ejército con el título de Profesor de Educación física y estarán basados en las pruebas mencionadas.

1.3 Ámbito psicológico

La psicología en las Fuerzas Armadas es un aspecto sumamente importante y al que muy pocas veces se le atribuye el mérito que merece. Los profesionales de la defensa están especialmente expuestos a riesgos laborales pero el mero hecho de desempeñar este trabajo, especialmente a los riesgos psicosociales, que son las interacciones entre el contenido propio de la profesión militar, la gestión que se realiza de esa profesión y las condiciones ambientales por un lado, y las competencias y necesidades que tienen los trabajadores por otro (4). El objetivo de potenciar el entrenamiento psicológico en ambientes militares es la integración y mejora de las capacidades y habilidades mentales, emocionales y conductuales para optimizar el desempeño y fortalecer la resiliencia¹ de los guerrilleros (4). Es decir, el entrenamiento integral de los soldados no debe pasar por alto el fortalecimiento psicológico. El personal ha de recibir formación e información respecto a los riesgos de naturaleza psicosocial a los que se deberá enfrentar en el futuro, deben proporcionarse estrategias para afrontarlos y mecanismos de ajuste y adaptación para que el impacto de estas amenazas no cause merma en su salud, su seguridad o su operatividad (4).

Además, el hecho de tener o no un personal que se sienta incluido e integrado en su grupo de trabajo, satisfecho con el puesto que desempeña, con su salario o con la confianza suficiente en sus superiores como para ir a una misión internacional y poner su vida en sus manos, es vital para el buen funcionamiento de un grupo humano. Por eso en este trabajo se propone un método de evaluación del estado psicológico de una pequeña unidad, con todos los aspectos que evalúa y unos resultados que bien podrían ser pertenecientes a cualquier unidad de nuestro Ejército.

¹ Capacidad del ser humano de soportar adversidades, superarlas, e incluso, construir una vida mejor por encima de ellas (10).

2. OBJETIVOS

El objetivo general de este TFG consiste en **describir el estado físico y evolución de las pruebas del TGCF de los individuos que forman en Regimiento La Reina nº2 de Córdoba**, haciendo hincapié en separar en el mayor número de grupos este estudio para que sea lo más certero posible y nos reporte unos datos científicos que ayuden a la mejora de este aspecto. Una vez se tenga recopilada toda esta información, se va a proceder a comparar los distintos grupos obtenidos y ofrecer una recomendación a cada uno de ellos para que su rendimiento sea mayor en aquellas pruebas donde tienen más dificultades.

El segundo objetivo de este trabajo es, dada la imposibilidad de realizar un estudio personal del estado psicológico del personal del regimiento por la confidencialidad de los datos extraídos, **proponer un modelo gracias al cual se podrán medir los niveles de satisfacción de varios aspectos y proporcionar al mando información psicológica** muy útil sobre cómo se encuentra su unidad. Además, se dispone de información relativa a un regimiento ficticio para mostrar los resultados que se podrían obtener si éste estudio se hubiera podido llevar a cabo, y refleja fielmente que la información que el mando obtiene es muy interesante.

3. ALCANCE

Los resultados obtenidos tras este estudio serán de utilidad para el Regimiento La Reina nº2 de Córdoba ya que reflejarán el estado que su personal tiene en la actualidad, así como la evolución que este personal ha sufrido a lo largo del último año (siempre que su destino haya sido el mismo regimiento). Con esta información se podrá ser capaz de mejorar las capacidades que se aprecien menos desarrolladas y evitar así que el número de no aptos siga creciendo.

Por otro lado, con la muestra sobre los resultados que se obtendrían si se realizara el Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU) se apreciará lo útil que esto podría resultar para el mando interesado en saber cómo se encuentra su unidad en aspectos de Confianza, Seguridad en el Trabajo, Condiciones de Trabajo, etc.

4. METODOLOGÍA

4.1 Ámbito físico

4.1.1 Evaluación de la Condición Física (TGCF)

4.1.1.1 Descripción de las pruebas

A continuación se describen brevemente las cuatro pruebas de las que consta el TGCF, junto a la cualidad física evaluada en cada una de ellas. La información detallada sobre la ejecución y puntuación de cada una de las pruebas se encuentra en el ANEXO C.

1- Fuerza. Flexo-extensiones de brazos en suelo en un tiempo máximo de dos minutos.

Esta prueba consiste en realizar el mayor número posible de extensiones de brazos en el suelo en un tiempo máximo de dos minutos partiendo desde la posición de partida “tierra”. La

finalidad es evaluar la capacidad de vencer una resistencia media durante un tiempo (fuerza-resistencia de la musculatura del tren superior).

2-Fuerza. Flexiones de tronco (abdominales) en tres minutos.

Esta prueba consiste en realizar el mayor número posible de abdominales en un tiempo máximo de tres minutos partiendo desde la posición de tendido supino con las piernas flexionadas en 90 grados en las rodillas y con los talones fijos en el suelo agarrados por un auxiliar o dispositivo adecuado. La finalidad es evaluar la capacidad de repetir un esfuerzo de mediana intensidad durante un tiempo (fuerza-resistencia de las sinergias músculo-articulares de tronco y cintura pélvica).

3-Resistencia. 2000 O 6000 metros lisos (3).

Esta prueba consiste en realizar un recorrido previamente trazado y medido de una distancia de 2000 o 6000 metros partiendo desde la posición en pie y finalizando al pasar cada uno de los corredores por la línea de meta, anotando su tiempo en minutos y segundos. La finalidad es evaluar la capacidad funcional del sistema cardiovascular (resistencia aeróbica) y la fuerza-resistencia de la musculatura del tren inferior.

4-Velocidad. Circuito de agilidad-velocidad (CAV).

Esta prueba consiste en realizar un circuito señalizado mediante conos de baja altura corriendo en zigzag a través de ellos hasta llegar al final del mismo, donde se recogerá una pelota y se volverá a la máxima velocidad posible hasta sobrepasar la línea de salida/llegada, momento en el que se detendrá el cronómetro. La posición de partida será sentado en la línea de salida/llegada, de espaldas al circuito y con las manos apoyadas en las rodillas, sin poder ver el momento del pitido que da la salida. La finalidad es evaluar la capacidad de realizar cambios de dirección y posición, coordinados y con rapidez (velocidad, agilidad y coordinación). Desde noviembre de 2014, esta prueba sólo la realizarán las personas mayores de 45 años.

4.1.1.2 Puntuación del TGCF

En el caso de este Test General de la Condición Física, las puntuaciones oscilan desde un “0” como nota mínima a alcanzar y un “10” que refleja la nota más alta y que conlleva haber obtenido un gran rendimiento en dicha prueba. No obstante, esta manera de puntuar no es igual para todos los miembros del Ejército de Tierra, sino que éstas variarán en función de la edad y del sexo del individuo, siendo necesarias menores marcas para lograr el aprobado en mujeres y personal de mayor edad. Con el objeto de conocer de manera rápida y sencilla la puntuación que cada uno ha obtenido en el TGCF, o simplemente cuales son los requisitos mínimos a obtener en función del sexo y edad de cada uno, se ha diseñado una aplicación para Smartphone de adquisición gratuita. El nombre de esta APP es TGCF y se puede descargar directamente desde el Play Store de Android. A continuación se muestran algunas capturas de pantalla referentes a dicha aplicación:

The screenshot displays the TGCF application interface, which is divided into four main sections:

- TGCF:** A sidebar menu with a camouflage background containing buttons for "Simulación" and "Mínimos".
- Calculo de Mínimos:** A form for inputting personal data. It includes a score of 67, an age field set to 18, a gender selection (Hombre selected, Mujer unselected), a "Personalizar min." checkbox, and a "Calcular" button.
- Resultado Mínimos:** A table titled "Cantidades y Tiempos" showing minimum requirements for different tests.

	Edad: 18	Mínimo: 20
Flexiones	19	
Abdominales	29	
Circuito	15.0 segundos	
6 Km's	38,00 minutos	
2 Km's	10,56 minutos	

Footnotes:

* En la prueba de resistencia se puede elegir entre 6 Km o 2 Km.

* Debido a que algunas puntuaciones no están en las tablas, se ha redondeado al alza en algunos casos. (ej: 30 ptos en resistencia grupo 1, redondeado a 34 en hombres y 32 en mujeres)
- Simulación:** A section for simulated results, mirroring the input fields and providing a visual comparison of the user's score against the minimums. It shows a score of 67, age 18, and gender Hombre. Below, it compares the user's results (Flexiones: 67, Abdominales: 90, Circuito: 20) against the minimums (Flexiones: 19, Abdominales: 29, Circuito: 15.0).

Figura 1. APP TGCF.

Las cuatro pruebas que integran el TGCF conforman un perfil físico de tres notas correspondientes a la fuerza, resistencia y velocidad (las pruebas de flexión de tronco y las flexiones de brazos se integran dentro de la fuerza), y para que el soldado reciba la calificación de “apto” en el TGCF debe obtener un Perfil Físico Individual PFI=2.2.2 o superior. En el caso de que no se alcanzara este perfil mínimo, el combatiente sería calificado como “no apto” tendría que volver a presentarse a las pruebas en la siguiente convocatoria, teniendo una única oportunidad más para lograr el aprobado ese año (a no ser que se dispusiese de alguna convocatoria más por nuevos destinos, incidencias justificadas y misiones).

Normalmente se realizan dos evaluaciones anuales, la primera de ellas en el mes de marzo y la segunda en el mes de mayo, etapa en la que se supone que el entrenamiento realizado durante el año permite obtener los mejores resultados.

4.1.2 Obtención de la información del TGCF

La información que se muestra en este documento ha sido facilitada por el coordinador de la Formación Física del Batallón Lepanto, perteneciente al Regimiento La Reina nº2 de la Brigada de Infantería Mecanizada Guzmán el Bueno X.

Para ello se utilizó una de las muchas aplicaciones que gracias al Sistema de Mensajería Sin Clasificar del ET (MESINCET) se pueden utilizar previa instalación de las mismas; concretamente se ha utilizado la aplicación TGCF, a la cual únicamente se puede acceder disponiendo de unos privilegios que dependerán del puesto que se ocupe y que dicha persona posee por ser el encargado de la preparación física de su batallón. La adquisición de los datos ha requerido estar en contacto permanente con la Unidad ya que se me han ido aportando actualizaciones de los mismos incluso una vez finalizado el periodo de Prácticas de Mando, haciendo esto que los datos con los que trabajo hayan ido variando prácticamente hasta la finalización del proyecto.

Finalmente, se obtuvieron dos ficheros Excel (correspondientes a los años 2013 y 2014 respectivamente) en los que figuraban todos los componentes de la unidad estudiada con sus calificaciones en las diferentes pruebas de condición física, su sexo y su empleo.

4.1.3 Análisis estadístico y tratamiento de datos

Para mostrar la información tal y como está reflejada en el presente TFG ha sido necesario un tratamiento de datos que transforme la misma, obtenida en formato .xls (Excel) a través de la aplicación previamente mencionada, al formato .spo (SPSS) gracias al cual se puede disponer de gran cantidad de posibilidades de procesamiento de datos mediante los cuales obtener las tablas que se muestran en el proyecto.

El tratamiento de datos se ha realizado con la muestra de estudio completa, así como dividiéndola en función del sexo o de la escala dentro del Ejército de Tierra. A continuación se describen brevemente las pruebas estadísticas generales que se efectuaron para obtener los resultados de este Trabajo Fin de Grado. El análisis estadístico se realizó con el paquete informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 15.0 para Windows). Los datos se presentan como media \pm desviación típica o porcentaje. Las diferencias entre grupos se establecieron mediante el test de análisis de las varianzas (ANOVA), junto con el test de Bonferroni para aquellos análisis en los que hubiera más de dos grupos. Para observar el cambio en las pruebas del TGCF entre el año 2013 y el 2014, se realizó un test de medidas repetidas de ANOVA. El nivel de significación estadístico fue tomado como $p < 0.05$.

4.2 Ámbito psicológico

4.2.1 Test aplicados

Para llevar a cabo el estudio del estado psicológico del personal del regimiento hubiera sido muy interesante poder utilizar el ya existente Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU), que es un instrumento que permite investigar sobre el Potencial Psicológico de una Unidad, entendido éste como el estado anímico, individual y/o colectivo que proporciona a la Unidad confianza en el éxito de sus acciones, y que junto con las aptitudes tácticas, físicas, técnicas y logísticas, conforman la capacidad operativa de una Unidad (5). El Cuestionario completo del CEPPU se adjunta en el ANEXO A.

En relación a la felicidad que todos experimentamos en mayor o menor medida, existen factores cuantificables de forma objetiva y que dependen de variables operativas como: horas de trabajo/ocio, trabajo agradable/ desagradable, ingresos altos/bajos, número de interacciones positivas con seres queridos, frecuencia de enfermedades, número de amigos, etc., más una serie de variables desconocidas de origen interno y externo. En el “estado psicológico” de cualquier grupo humano, (corporativo, deportivo, militar, etc.) influyen una serie de factores detectados y una serie de factores desconocidos. En el Potencial Psicológico de Unidad, los factores detectados como fruto de la investigación previa de CEPPU son los siguientes : Cohesión, Confianza en Sí Mismo, Confianza en el Mando, Confianza en los Medios Materiales, Confianza en la Unidad, Condiciones de Trabajo, Convicciones Personales y Apoyo Social.

Nunca debemos presentar CEPPU como un cuestionario que mide “moral” sin explicar que, lo que en realidad medimos, son las variables que influyen en la moral. El segundo punto de referencia para la aplicación correcta de CEPPU es tener presente que el Potencial Psicológico de Unidad es un estado y no una característica permanente de la Unidad, por lo que se

encuentra sujeto a variaciones en función de la situación, la misión, y las condiciones ambientales. Precisamente, la experiencia de aplicación ha demostrado que se trata de una prueba muy sensible y que recoge de forma clara las vicisitudes que atraviesa una Unidad (cambios, traslados, misiones, reorganizaciones, cambio de Mandos, etc.) y a la que cada día se van incorporando nuevos datos fruto de las circunstancias cambiantes que atraviesan nuestras Unidades (tipo de misión, accidentes, bajas, combates, etc.)

Un tercer punto importante en la aplicación de CEPPU es la entidad de la Unidad. La Unidad elemental para la aplicación de CEPPU es la Compañía y en casos excepcionales la Sección, siempre que ésta por su volumen de personal o por la independencia de sus misiones (policía militar, localización, seguridad, unidades de transmisiones aisladas, etc.) pueda considerarse como una Unidad independiente. Aún así en esos casos, es muy posible que el propio tamaño reducido de la muestra polarice excesivamente los resultados y, por lo tanto, se deben analizar los datos con suma precaución.

4.2.2 Obtención de la información sobre el CEPPU

La información que se muestra en este documento ha sido facilitada por un Teniente Coronel Psicólogo, quien me ha proporcionado por vía telefónica toda la información que he necesitado, así como algunos documentos con datos útiles sobre la implantación de este cuestionario. Gracias a esto se puede realizar una aproximación cercana a lo que sería la implantación de este método en la realidad y de la eficacia que tendría en términos de información que el mando recibiría sobre el estado psicológico y la moral de su Unidad.

4.2.3 Tratamiento de datos

La aplicación de CEPPU debe realizarse a Unidades completas, con todos sus integrantes, cuadros de Mando incluidos. A ser posible, si las circunstancias de espacio y tiempo lo permiten, sería aconsejable una aplicación para Mandos y Tropa, ya que el grado de explicación de la prueba debe ser diferente. Lo ideal sería que para los Mandos se realice una pequeña reunión previa en la que se expliquen los objetivos de la prueba y el concepto de PPU, con especial hincapié en la confidencialidad de los resultados y eliminando todas las dudas para evitar que se sientan evaluados. Al personal de tropa basta con recalcar la confidencialidad de los resultados y motivarles a ser sinceros haciéndoles ver que conocer su opinión es importante para la buena marcha de la Unidad.

Si partimos de la base de que debemos evitar a toda costa la percepción de CEPPU como una situación de evaluación, es preciso aplicar con rigor la normativa en vigor para la protección de materia clasificada, donde se aplica, como criterio general, clasificación de secreto para los estados de moral de las Unidades con independencia de su entidad. Así, si realizamos una aplicación en el marco de un Batallón, debemos en primer lugar explicar claramente al Mando del mismo que los resultados de la prueba se analizarán a dos niveles: resultados globales del Batallón por una parte y resultados en cada una de las Compañías por otro, pero recalcando que en este nivel se debe respetar el anonimato de las personas de la Compañía.

A nivel de cada una de las Compañías, el psicólogo debe informar personalmente al Capitán de todos los resultados encontrados en la misma, a ser posible verbalmente, explicando y resolviendo todas sus dudas, y aconsejándole, si él lo solicita, sobre las acciones más aconsejables a realizar para mejorar. Pero es indispensable que ese Capitán confíe en que la información que se le está proporcionando es confidencial, y que sólo a él, como responsable de su Unidad, se le comunicarán los detalles concretos sobre su Unidad.

4.2.4 Factores estudiados

El cuestionario tiene como finalidad principal informar al mando de la Unidad, o responsable del grupo, de las potencialidades humanas con las que cuenta para poder afrontar una determinada acción con éxito. Parece, por tanto, adecuado que la información que se le aporte sea lo más puntual y exacta posible. Por todo ello, se estima oportuno adoptar un modelo de ocho factores que se aproxime con mayor exactitud a la realidad y sea capaz de describirla con mayor sencillez y precisión. En definitiva, podemos concluir que el modelo se basa en los siguientes factores (6):

- **Confianza en el mando (CMD)**, o sentimiento de cada miembro de la Unidad de poder contar con su jefe directo dadas sus cualidades personales, su credibilidad, sus conocimientos de la profesión, su capacidad para tomar decisiones y, en general, su competencia.
- **Confianza en los medios materiales (CMM)**, o percepción personal de la adecuación, modernidad, fiabilidad y reposición de los materiales que se utilizan y, en general, de la eficacia de los medios de combate de la Unidad.
- **Condiciones de trabajo (CDT)**, o sentimiento relacionado, en general, con la utilidad del trabajo realizado por la Unidad. Se basa, en particular, en el ajuste de las capacidades individuales al puesto de trabajo, la satisfacción que produce, la percepción de la organización y programación del trabajo, y la justificación que tienen las tareas realizadas para conseguir los objetivos propuestos.
- **Convicción personal (CVP)**, o creencia individual en la razón de ser y actuar del Ejército, basado en la aceptación de un compromiso, los riesgos que conlleva y de la necesidad, si llega el momento, de combatir.
- **Cohesión (COH)**, o fuerza que une a los miembros de la Unidad entre sí, fundada en los sentimientos de apoyo mutuo, orgullo de pertenencia y buen ambiente de Unidad.
- **Confianza en sí mismo (CSM)**, o creencia en la capacidad personal para llevar a cabo eficazmente las tareas encomendadas. Está basada en la percepción de auto eficacia adquirida por el grado de instrucción individual: conocimiento en el manejo del material, formación recibida y forma física alcanzada, principalmente.
- **Confianza en la Unidad (CUD)**, o sentimiento individual acerca de la capacidad de la Unidad. Está basada en la percepción personal del adiestramiento de la misma: preparación, convencimiento de eficacia, competencia de los compañeros, y prestigio de la Unidad.
- **Apoyo social (APS)**, o percepción del convencimiento, aprobación, aceptación, respaldo social e imagen del Ejército que se recibe a través del contacto con la población y los medios de comunicación en general.

5. RESULTADOS

5.1 Ámbito físico

Tras realizar el análisis estadístico de los datos de las pruebas del TGCF, se han obtenido los siguientes resultados que se muestran a continuación. Para facilitar su lectura e interpretación, éstos se encuentran divididos en varias subsecciones:

5.1.1 Participantes

Los datos presentados en este TFG corresponden a un total de 936 militares, con una media de edad de $30,0 \pm 6$ años. Todos los sujetos forman parte del Regimiento la Reina nº2.

Para los análisis longitudinales solamente se han incluido los sujetos que estaban presentes en ambas bases de datos (2013 y 2014), mientras que se eliminaron aquellos que únicamente aparecían en un TGCF. Concretamente, en el año 2013 se tenían datos de 1086 militares, mientras que en el año 2014, la Unidad estaba formada por 1061 personas. Finalmente se realizó el análisis sobre los 910 militares que permanecieron en este regimiento durante los dos años consecutivos.

Para el cálculo del tamaño muestral se ha considerado el “tamaño del universo”² como el número de personas que conformaba el Regimiento en el año 2013. El tamaño muestral se ha calculado para un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. En base a esto, el número mínimo de participantes en el estudio debía ser de 284 militares, por lo que se puede afirmar que la información recogida en este TFG es representativa del Regimiento La Reina nº2 de Córdoba.

5.1.2 Estudio realizado

En primer lugar, en las tablas 1 y 2 se muestra información básica acerca del número de personas analizadas en este estudio. La primera de ellas hace la distinción por empleos del personal perteneciente al Regimiento La Reina y en ella se aprecia una gran diferencia en número entre los tres empleos, lo cual no deja de ser normal dadas las diferentes funciones y cometidos de cada uno (Tabla 1).

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TROPA	733	78'3
SUBOFICALES	164	17'5
OFICIALES	39	4'2
<i>TOTAL</i>	<i>936</i>	<i>100</i>

Tabla 3. Tabla de frecuencias por empleos.

En segundo lugar se dispone de información relativa al porcentaje de mujeres y de hombres en la citada Unidad (Tabla 2), gracias a la cual se confirma la regla de que lentamente la mujer se va integrando en el marco de las Fuerzas Armadas desde que por el Real Decreto Ley 1/1988 del día 12 de febrero de 1988, se regulara la incorporación de la mujer a las

² Número total de personas que componen la población a estudiar.

Fuerzas Armadas. En la actualidad, más de 16000 mujeres forman parte de los ejércitos (7), y 75 de ellas se encuentran en el Regimiento La Reina nº2 de Córdoba.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRE	861	92
MUJER	75	8
<i>TOTAL</i>	<i>936</i>	<i>100</i>

Tabla 2. Tabla de frecuencias por sexos.

A continuación (Tabla 3) se muestra la primera de una serie de tablas que muestran información relevante acerca del estado físico de la Unidad estudiada, teniendo en cuenta los sujetos que han repetido destino durante los años 2013 y 2014. En este caso no se hace distinción alguna entre sexo ni empleo, por lo que los datos recopilados hacen referencia al conjunto del Regimiento en una comparación de dos años consecutivos. Si observamos con detenimiento las tres capacidades físicas que se evalúan en el TGCF, se aprecia cómo han obtenido una evolución diferente lo largo del año de seguimiento. Concretamente, se ha producido una disminución significativa del rendimiento del nivel de fuerza ($p<0,05$), un mantenimiento del nivel de resistencia y un aumento significativo en la nota de la prueba de velocidad/agilidad ($p<0,05$).

	AÑO 2013			AÑO 2014	
	N	Media	(DT)	Media	(DT)
Nivel FUERZA	910	6'21	± 2'07	5'95	± 2'14*
Nivel RESISTENCIA	910	6'5	± 1'56	6'55	± 1'50
Nivel VELOCIDAD/AGILIDAD	910	7'2	± 1'73	7'45	± 1'60*

* $p<0,05$ entre el año 2013 y el 2014

Tabla 3. Tabla de estadísticos descriptivos.

Esta reducción en el rendimiento de la fuerza se puede deber a varios factores: una disminución en el número de horas dedicadas al entrenamiento de la misma durante el horario laboral, una falta de constancia en la realización de ejercicios fuera del horario laboral o incluso podría deberse a un envejecimiento de los sujetos el cual produce sin poder evitarlo una pérdida de fuerza muscular (debido al proceso de sarcopenia³ que acontece con la edad) (9). Para mejorar este aspecto se propondrá posteriormente un modelo de entrenamiento de la fuerza que conlleve una mejora en el rendimiento para obtener mejores resultados tanto en los siguientes TGCF como a nivel de salud del personal.

Seguidamente se va a proceder a desglosar la información anterior en diferentes aspectos. Primero se realizará un análisis dividiendo primero por empleos dentro del Ejército, y más adelante por sexos, para observar si existen diferencias en las calificaciones obtenidas en el TGCF en función de estos factores. Posteriormente se realizará una comparativa de las dos evaluaciones de condición física para comparar cómo ha evolucionado el rendimiento en función del rango y del sexo. Además, se muestra una relación de notas máximas y mínimas

³ Pérdida de masa muscular que se produce de manera inevitable durante el envejecimiento.

obtenidas por cada rango de personas para poder apreciar qué puntos fuertes tiene cada uno y en qué otros puntos se pueden mejorar.

La primera de esta nueva serie de tablas con información desglosada hace una por empleos de los diferentes niveles de fuerza, resistencia y velocidad/agilidad (Tabla 4).

AÑO 2013						
	Tropa (n=718)		Suboficial (n=154)		Oficial (n=38)	
	Media	DT	Media	DT	Media	DT
Nivel FUERZA	6,04	2,08**++	6,57	1,89	8,05	1,63
Nivel RESISTENCIA	6'42	1'55++	6'69	1'62^^	7'37	1'03
Nivel VELOC/ AGIL.	7'1	1'75++	7'47	1'65	8'03	1'33

AÑO 2014						
	Tropa (n=712)		Suboficial (n=159)		Oficial (n=39)	
	Media	DT	Media	DT	Media	DT
Nivel FUERZA	5'74	2'11**++	6'41	2'08	7'95	1'61
Nivel RESISTENCIA	6'45	1'48**++	6'79	1'59^^	7'44	0'94
Nivel VELOC/ AGIL.	7'37	1'63++	7'06	1'52	8'1	1'21

** P ≤0,05; diferencias entre tropa y suboficial. ++ P ≤0,05; diferencias entre tropa y oficial.

^^ P ≤0,05; diferencias entre suboficial y oficial.

Tabla 4. Comparación por escala, cualidad física y años.

En ella se puede apreciar cómo se suele cumplir la regla general de que las tres capacidades físicas van aumentando de nota media conforme avanzamos en rango, es decir, en líneas generales, la media de las calificaciones obtenidas por los oficiales es superior a la de los suboficiales, y la de éstos es mayor que la de la tropa profesional del Ejército, siendo así en los dos años (exceptuando el nivel de velocidad/agilidad de la tropa en el año 2014, que fue mayor que el de los suboficiales). Las diferencias significativas se muestran de manera detallada en la Tabla 4.

Sin embargo, con la ayuda de las siguientes gráficas (Figuras 2, 3 y 4) podemos recabar información más relevante que la anterior y las diferentes conductas que se observan:

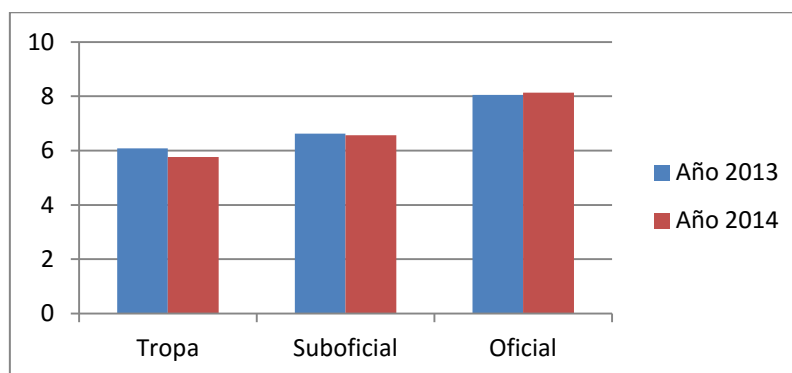


Figura 2. Evolución de la fuerza por escala y año.

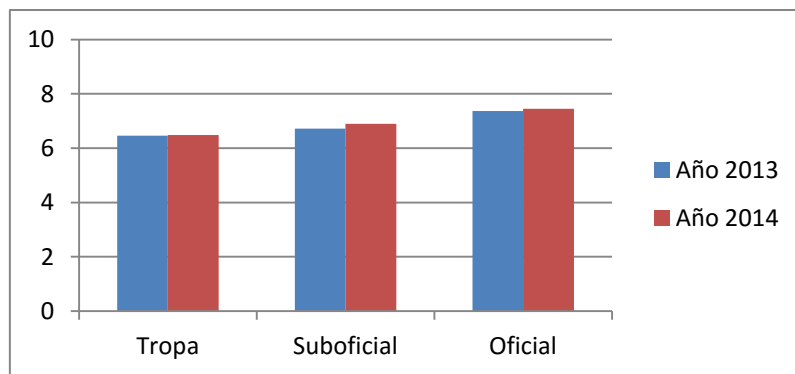


Figura 3. Evolución de la resistencia por escala y año.

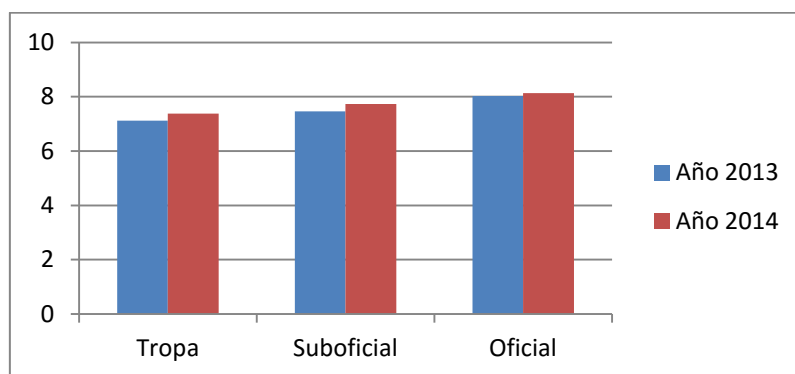


Figura 4. Evolución de la velocidad por escala y año.

- En primer lugar, la escala de tropa, además de obtener las calificaciones más bajas de los tres grupos, tiene un rendimiento más bajo en el nivel de fuerza. Esta tendencia se mantiene durante los dos años analizados y además se confirma el anteriormente mencionado hecho de que este nivel empeora de un año para otro, no siendo así en las otras dos capacidades restantes.
- En segundo lugar, la escala de suboficiales presenta un nivel algo superior a la de tropa salvo en la excepción que ya hemos reflejado del año 2014. Se observa una reducción en el rendimiento en los niveles de fuerza y velocidad/agilidad, por lo que será necesario un plan de entrenamiento de mejora de la agilidad que completará al de fuerza; mientras que la resistencia se mantiene más o menos constante, algo que se repite en las tres escalas.
- Por último, la escala de oficiales obtiene las calificaciones más altas en todas las pruebas del TGCF, manteniendo además un rendimiento constante a lo largo de los dos años, ya que las variaciones de la nota no superan la décima.

La segunda de estas tablas (Tabla 5) nos muestra una comparación por sexos del personal que ha estado destinado al menos durante este periodo de tiempo en este Regimiento. En esta tabla se va a poder apreciar información muy interesante acerca de las calificaciones obtenidas por hombres y mujeres tanto en el año 2013 como en el 2014. Cabe destacar que si se hubiese trabajado directamente sobre marcas de tiempo reales, sí se podría afirmar con firmeza cuál de los dos sexos tiene una mayor condición física, no obstante, al realizar el estudio en base a calificaciones, no se puede constatar quién la tiene ya que los baremos ya se han ajustado en función del sexo del militar.

AÑO 2013				
	Hombres (n=840)		Mujeres (n=70)	
	Media	DT	Media	DT
Nivel FUERZA	6'31	2'06**	5'06	1'88
Nivel RESISTENCIA	6'56	1'51**	5'81	1'94
Nivel VELOC/ AGIL.	7'27	1'70**	6'44	1'94

AÑO 2014				
	Hombres (n=841)		Mujeres (n=69)	
	Media	DT	Media	DT
Nivel FUERZA	6'04	2'13**	4'87	1'96
Nivel RESISTENCIA	6'61	1'46**	5'94	1'79
Nivel VELOC/ AGIL.	7'53	1'57**	6'48	1'71

** P ≤0,05; diferencias entre hombres y mujeres.

Tabla 5. Comparación por sexo, cualidad física y años.

En ambas evaluaciones, los hombres lograron unas calificaciones más altas en las tres cualidades físicas estudiadas (todos $p < 0,05$), sin embargo esta afirmación se aprecia de mejor manera en las gráficas que se muestran a continuación (Figuras 5, 6 y 7):

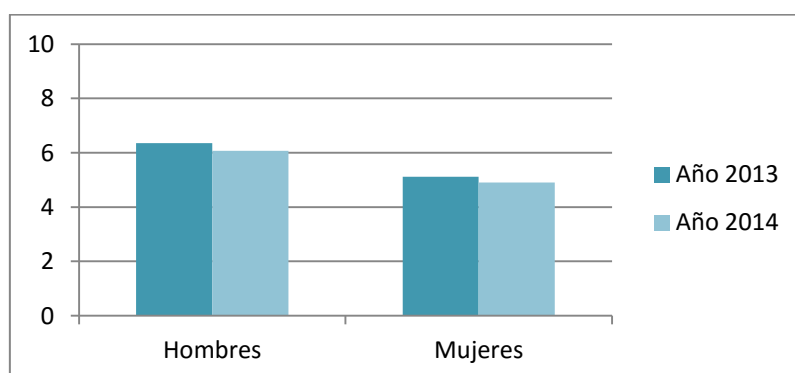


Figura 5. Evolución de la fuerza por sexo y año.

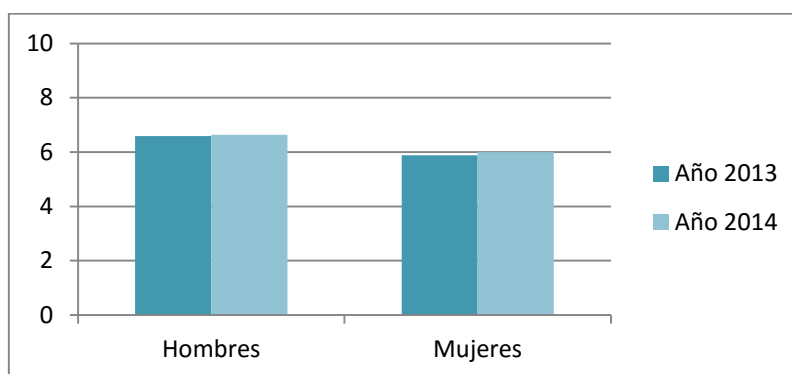


Figura 6. Evolución de la resistencia por sexo y año.

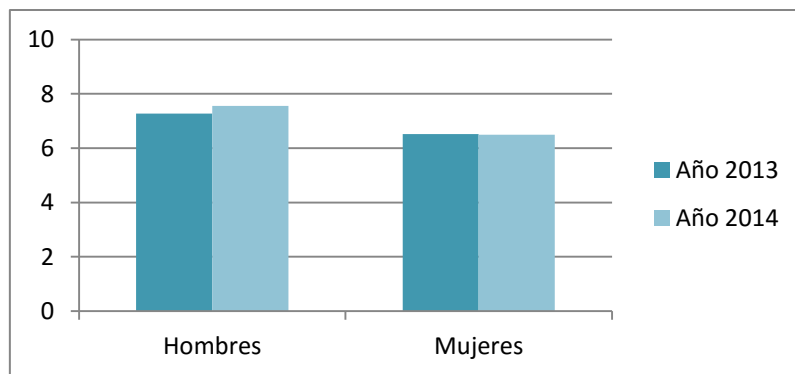


Figura 7. Evolución de la velocidad por sexo y año.

Si se hace un análisis algo más profundo de la situación podemos ver cómo la tendencia se mantiene en los dos años por igual. Esto es, pese a que la distancia entra las marcas de varones y mujeres es siempre de alrededor de un punto superior para los primeros, vemos cómo para los dos sexos se sigue la misma línea: los niveles de fuerza para los dos sexos disminuyen en el año 2014 con respecto al año 2013, sin embargo, los niveles de resistencia y velocidad/agilidad se mantienen constantes e incluso mejoran ligeramente en algunos casos, lo que nos hace de nuevo replantearnos la necesidad de un rediseño en el calendario de preparación de la fuerza.

A continuación se muestran tres gráficas (Figuras 8, 9 y 10) que reflejan el número de veces (en porcentaje %) que cada nota se ha repetido a lo largo de cada año, con la finalidad de conocer cuál es la moda de cada cualidad física:

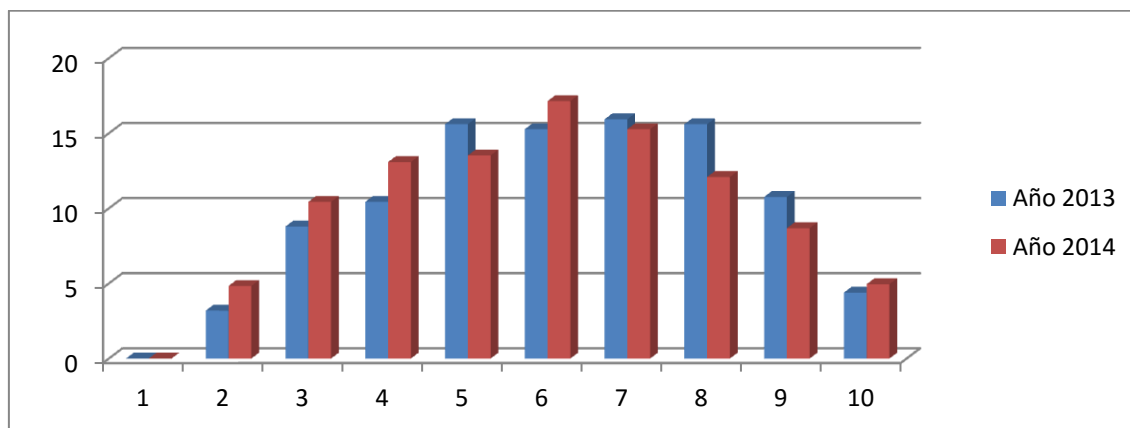


Figura 8. Frecuencia de las notas de fuerza por años.

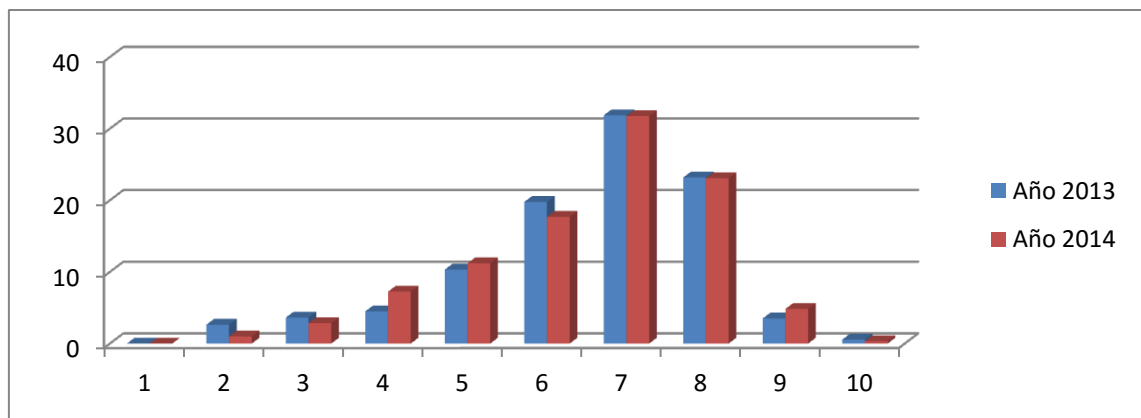


Figura 9. Frecuencia de las notas de resistencia por años.

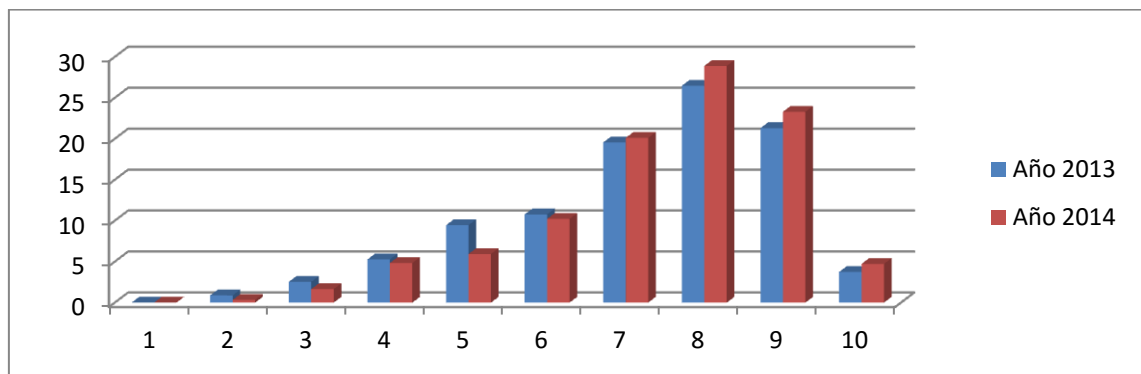


Figura 10. Frecuencia de las notas de velocidad por años.

Como podemos observar, el caso de la fuerza representa una pirámide prácticamente perfecta en la que la nota más repetida es el “6”, aunque las diferencias son escasas son respecto a sus notas “vecinas” como son el “5”, el “7” o el “8”. En el caso de la resistencia, dado su mayor entrenamiento en las sesiones de formación física de la Unidad, su moda es el “7” con bastante diferencia, además de observarse un porcentaje de suspensos muy bajo en esta prueba. Por su parte la velocidad refleja la moda más alta de todas con un “8” en los dos años y un gran porcentaje de notas elevadas, siendo ésta la prueba que mejor tiene preparada esta Unidad.

El hecho de que las notas mínimas adquiridas sean muy similares puede deberse a una falta de entrenamientos individualizados ya que se observan algunas estadísticas interesantes:

- Para los individuos que han adquirido una nota de “2” en el nivel fuerza del año 2013, su calificación en el año 2014 se repite o únicamente mejora hasta un “5” en el mejor de los casos. La línea más repetida es volver a conseguir una calificación de “2” al año siguiente u obtener como mucho un “3”; la incidencia de éxito en conseguir haber aprobado la prueba en el año siguiente es de 1 entre 46 (sólo tenidas en cuenta las personas que obtuvieron un “2” en el año 2013).

- En cuanto al nivel de resistencia cuyas notas mínimas son iguales en años y sexos, se repite lo mismo que en el caso anterior: todos los sujetos que obtienen un “2” en el año 2013,

lo repiten o únicamente mejoran hasta el “3” salvo un caso que obtiene un “6”. El número de personas que consiguieron aprobar en el año siguiente es 1 de las 24 que había (sólo tenidas en cuenta las personas que obtuvieron un “2” en el año 2013).

- Pasando ahora al nivel de velocidad/agilidad cuyas notas mínimas únicamente varían ligeramente en el caso de las mujeres en el año 2013 ya que no descienden del “3” como nota más baja. Por lo demás, se sigue manteniendo lo visto hasta ahora, ya que sólo un individuo es capaz de remontar desde la nota inicial de “2” en el año 2013, hasta un “5” en el año 2014 El número de personas que consiguieron aprobar en el año siguiente es 1 de las 8 que había (sólo tenidas en cuenta las personas que obtuvieron un “2” en el año 2013).

Además, se ha realizado también un estudio alternativo sobre la cantidad y porcentaje de personas no aptas en el TGCF y el motivo de no serlo (no apto, no apto médico, no presentado, retirado, pendiente y lesionado). Estas gráficas (Figuras 11 y 12) ayudarán a apreciar de manera gráfica cuánta gente no logra superar los test por diversos motivos en cada año.

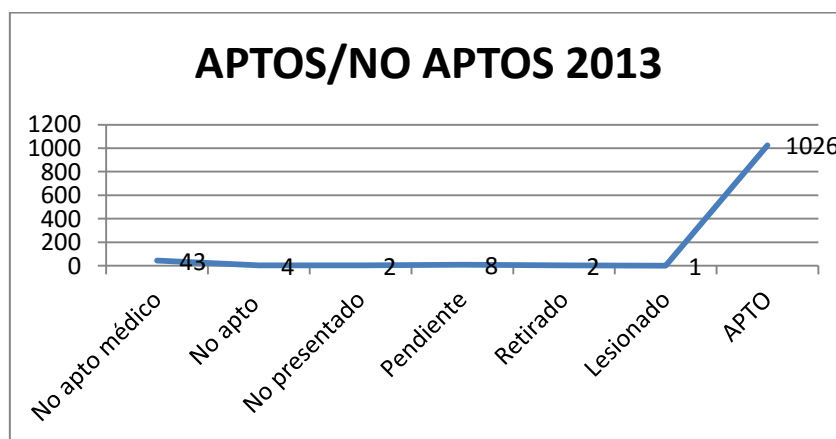


Figura 11. Aptos/No aptos año 2013.

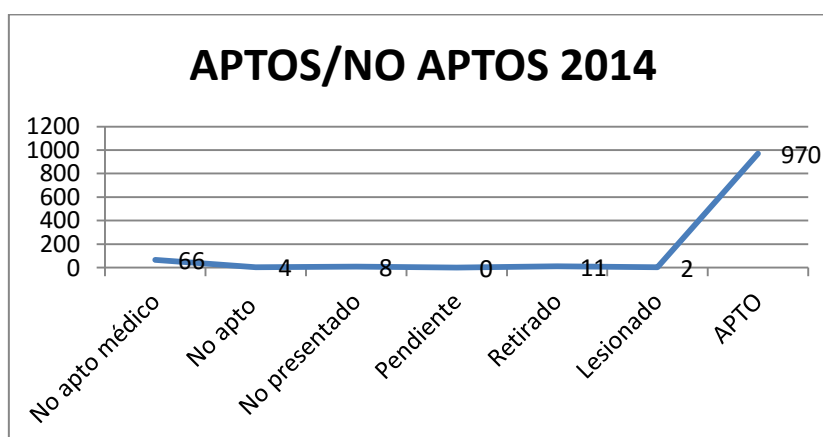


Figura 12. Aptos/No aptos año 2014.

Se observa cómo el número de no aptos en el TGCF ha aumentado considerablemente de un año para otro, y es que de un 5,52% de no aptos en 2013 (60 personas de 1086 totales), hemos pasado a un 8,57% (91 personas de 1061 totales). Ante esto no se puede buscar una

explicación científica, sin embargo puede servir a los mandos de la Unidad para darse cuenta que el número de no aptos médicos, por ejemplo, es bastante elevado y va en aumento.

5.2 Ámbito psicológico

A continuación, ante la falta de datos reales con los que trabajar debido a la confidencialidad de los mismos y de la dificultad para trabajar con ellos por alguien que no es experto en materia, se procede a mostrar datos reales sobre una Unidad desconocida (no se me ha proporcionado el nombre de la Unidad por motivos de seguridad) para poder apreciar un ejemplo de los posibles resultados que se obtendrían si se aplicara en el resto de Unidades.

5.2.1 Análisis por factores

En la gráfica se representa la valoración obtenida por la Unidad en cada uno de los 8 factores que integran el Potencial Psicológico de Unidad (PPU) y que ya han sido explicados brevemente en el apartado 4.2.4 de esta memoria. Los valores representados en las columnas (Figura 13) son las puntuaciones medidas de cada factor.

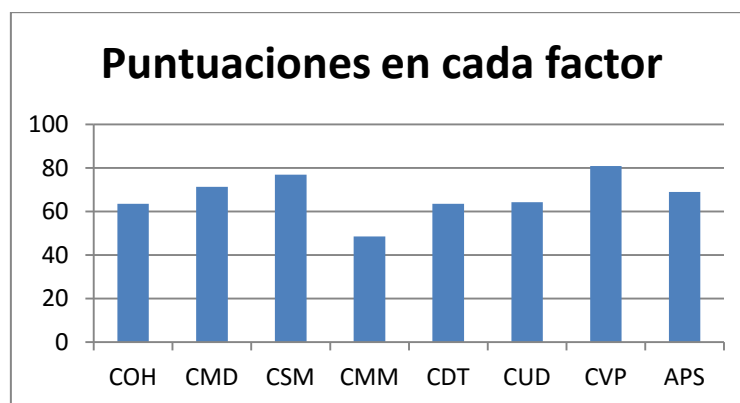


Figura 13. Puntuaciones de cada factor.

A primera vista destaca la existencia de puntuaciones muy elevadas en Convicciones Personales (CVP), Confianza en Sí Mismo (CSM) y Confianza en el Mando (CMD). La Confianza en los Medios Materiales (CMM) alcanza la puntuación más baja, por debajo incluso del 50%. Esta puntuación baja en CMM es frecuente en las aplicaciones realizadas en casi todas las Unidades. La percepción del Apoyo Social (APS) es bastante buena (8).

Las puntuaciones en Cohesión (COH), Condiciones de Trabajo (CDT) y Confianza en la Unidad (CUD) alcanzan valores promedio, pero bastante más bajos en relación a las puntuaciones en los demás factores. En otras palabras, parece que el personal confía en su propia preparación individual, en sus mandos y tiene perfectamente claras las ideas sobre sus cometidos y funciones, pero es más recatado al establecer juicios sobre el conjunto. La Confianza en la Unidad, la Cohesión y las Condiciones de Trabajo, reciben valoraciones sensiblemente más bajas. En un estudio detallado de cada factor quizás encontraríamos respuestas a estas diferencias (8).

5.2.2 Representación gráfica en “Cola de pavo”

El gráfico representa los resultados de la Unidad para cada uno de los factores (sectores coloreados), contrastado con el valor de referencia, que representa la puntuación promedio alcanzada en cada factor por el conjunto de las Unidades similares según los datos disponibles (sectores en blanco). El radio de cada sector representa la puntuación alcanzada en el factor correspondiente (valor de 0 a 100), mientras que el valor del ángulo (o arco) del sector, representa la importancia que el personal de la Unidad le ha dado a cada factor (8).

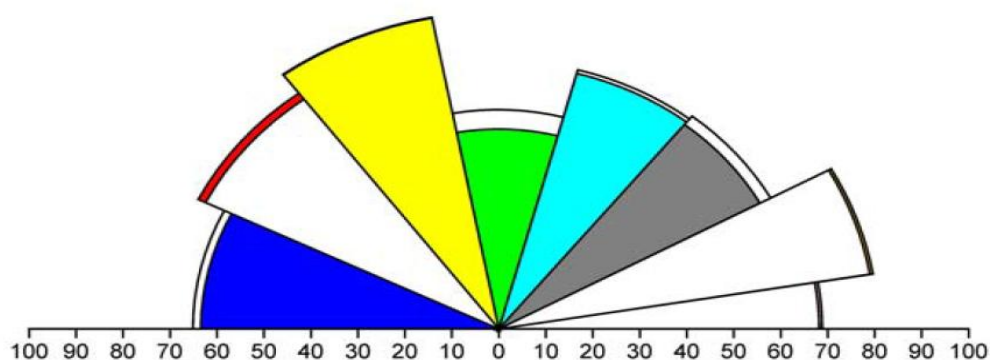


Figura 14. Resultados de la Unidad por factores.

En la siguiente figura podemos ver que la Unidad supera o iguala los valores promedio en Confianza en el Mando, Convicciones Personales y Apoyo Social, y se encuentra por debajo de promedio en Confianza en los Medios Materiales, y Condiciones de Trabajo. Respecto al factor Cohesión, Confianza en Sí Mismo y Confianza en la Unidad se encuentra prácticamente igualado al valor promedio, aunque ligeramente por debajo. El factor más importante es Confianza en el Mando y el menos importante Apoyo Social (8).

	Punt.	Ref.
■ COHESION	63,4	65,1
■ CONFIANZA EN EL MANDO	71,3	69,5
■ CONFIANZA EN SÍ MISMO	76,8	77,0
■ CONFIANZA EN LOS MEDIOS MATERIALES	48,5	53,2
■ CONFIANZA EN LA UNIDAD	64,2	65,1
■ CONDICIONES DE TRABAJO	63,5	66,0
■ CONVICCIONES PERSONALES	80,8	80,1
■ APOYO SOCIAL	68,9	68,2

PPU
67,18

Figura 15. Valores promedio y puntuación final.

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

6.1.1 Ámbito físico

Los resultados obtenidos en el apartado anterior son de gran importancia para la extracción de unas conclusiones que pueden resultar útiles para la mejora de la condición física del personal en el regimiento.

Como hemos observado, las diferencias en cuanto a resultados de los TGCF son bastantes palpables entre las distintas escalas que forman el Ejército de Tierra, siendo la tropa la que obtiene peores resultados en todas las capacidades físicas. Uno de los posibles motivos que explicarían esta diferencia entre escalas podría ser el paso de los oficiales y los suboficiales por las Academias de Formación, ya sea la Academia General Militar o la Academia General Básica de Suboficiales. Debido a las largas horas de formación física que se imparten y a la dedicación que sus profesores ejercen en su preparación, crean un hábito de entrenamiento entre los alumnos que se suele mantener durante toda la carrera militar. Además, los resultados también sostienen que los oficiales tienen la mejor condición física de todos los grupos estudiados, lo cual refleja que de sus aulas salen militares bien formados físicamente y con la clara mentalidad de la importancia que la preparación física tiene para nuestro trabajo, tanto es el punto que gran parte de ellos realiza ejercicio físico por su cuenta fuera del horario de trabajo matinal.

Por otro lado, se ha hecho la distinción entre hombres y mujeres para obtener resultados fiables y verídicos acerca de cómo se está llevando a cabo la preparación y si ésta se hace de la manera correcta. El estudio nos ha reportado la conclusión de que los varones obtienen mejores resultados en todas las pruebas exigidas en los TGCF, pudiendo relacionar esto con la más extendida práctica de deportes entre los hombres que entre las mujeres desde la edad infantil o quizá porque el baremo que se les realiza a las féminas no es el adecuado en relación al de los hombres, haciendo que las notas resulten más bajas.

Si echamos un vistazo a los resultados obtenidos en el punto anterior, vemos que el aspecto de la fuerza es, por lo general, el que peor rendimiento consigue de las tres características estudiadas. Esto quiere decir que, si queremos mejorar la condición física de una persona, quizá sería más sensato distribuir los grupos en torno a la marca general de todas las pruebas para tener gente más igualada y con unos objetivos similares con los que trabajar como meta final.

Dicho esto, se propone como medio de mejora un entrenamiento dirigido a mejorar el rendimiento de la fuerza, tanto en las horas de formación física en la Unidad como para quien desee realizar estas sesiones en su tiempo libre. Además, el circuito de velocidad/agilidad deberá realizarse con mayor asiduidad en la Unidad ya que es el otro aspecto a mejorar dada su caída en el rendimiento en el año 2014 y debido a que resulta complicado su entrenamiento fuera del horario de trabajo.

6.1.2 Ámbito psicológico

Se recomienda el uso del cuestionario para la estimación del estado de ánimo de una Unidad militar o grupo cuando se tiene como objetivo próximo realizar una misión o actividad,

ya sea en periodo de aprendizaje o para la ejecución de una serie de habilidades previamente adquiridas. Conocer las actitudes que dan lugar a la confianza para llevar a cabo una actividad con éxito contribuirá a diseñar una política de formación más eficaz que redundará, sin duda, en una mejor calidad de las Unidades o grupos. La importancia de su implantación de uso regular en las bases y acuartelamientos españoles es vital para que el seguimiento sea continuo y los resultados obtenidos puedan utilizarse como hilo evolutivo que represente la salud interna de nuestro Ejército.

Los resultados obtenidos indican un buen nivel de PPU. En algunos de los factores (Confianza en el Mando, Convicciones Personales, Confianza en Sí Mismo) el nivel es mayor del promedio de los datos disponibles hasta el momento. El Factor Condiciones de Trabajo podría mejorar hasta los niveles promedio si se cuida la programación de objetivos y se mejora a Información descendente, de forma que las incidencias propias de las vicisitudes de una Unidad no sean percibidas por los niveles subordinados como una falta de organización y planificación.

El conjunto de la Unidad es bastante homogéneo. La enseñanza a obtener es la propia utilidad de este tipo de sondeos y la transmisión a los cuadros de mando de que no se trata de ningún tipo de evaluación. Las bajas puntuaciones en Confianza en los Medios Materiales son generales y quizás de difícil resolución por parte de la Unidad.

Como se ha dicho anteriormente, estos resultados (en cuanto a las cifras se refieren) no tienen más importancia que la de establecer una línea base que permita realizar comparaciones a lo largo del tiempo. Es decir, no se trata tanto de alcanzar una determinada puntuación como de ver el sentido (aumento o disminución) de los cambios que se produzcan a medida que las vicisitudes de la Unidad varíen.

6.2 Limitaciones del trabajo

Este trabajo se ha visto bastante limitado en el aspecto de la condición física dada la circunstancia de que no ha sido posible tener acceso a las marcas reales realizadas por el personal de la Unidad, aunque fuera de manera anónima, ya que ello habría facilitado en gran manera el poder obtener unos resultados objetivos, con marcas verídicas, y así poder hacer unas comparaciones más precisas entre sexos y escalas.

No obstante, ha sido en el ámbito psicológico donde más limitaciones he tenido para llevar a cabo mi estudio. El hecho de que mi TFG implicara introducirse en información confidencial acerca del personal de la Unidad hacía que resultara imposible acceder a esos datos por ninguna vía, así que tuve que realizar mi propia encuesta de satisfacción tipo Likert⁴ la cual me fue igualmente rechazada. Finalmente, un contacto en el panorama de la psicología militar me proporcionó información acerca de estudios que se habían realizado así como unos resultados obtenidos de una Unidad real gracias a la cuál pude ver el alcance que ese cuestionario podía llegar a tener e implantarlo en mi TFG. La encuesta propia se encuentra en el ANEXO D.

⁴ Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Cuando se responde a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica Likert, se hace especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo).

6.3 Perspectivas de futuro

La finalidad de este TFG en su aspecto físico es la de dotar al mando de la información actual sobre el estado físico de su Unidad para que sea capaz de, en vista de los resultados, proponer unos campos de mejora sobre unas cualidades en concreto para evitar las malas calificaciones que se hayan podido obtener en ellas. Una vez con los resultados en la mano, se espera que en el futuro se obtengan los resultados esperados de aumentar el número de “aptos” mediante el uso de las técnicas de entrenamiento adecuadas. Para ello se debe realizar un entrenamiento más concretamente dirigido a la mejora de la fuerza ya que es el aspecto que más carencias tiene en el personal, pero para ello es necesario cerciorarse de que dicha persona está capacitada para mejorar en dicha cualidad.

Es decir, para comprobar realmente si un individuo tiene potencial para realizar mejores marcas de las que está realizando en ese momento, se debe tener un historial previo y unas nociones básicas de dónde tiene los límites su cuerpo. Esto se consigue exigiendo que cada persona que acceda desde el mundo civil al Ejército, a cualquiera de las tres escalas existentes, presente una prueba de esfuerzo en el reconocimiento médico, ésta se archive y se envíe a la Unidad de destino una vez haya terminado su periodo de formación. De esta manera se recogen datos interesantes para ver dónde están los límites de ese individuo: un historial clínico donde figuran datos médicos, antecedentes familiares, antecedentes deportivos, lesiones, accidentes, traumatismos, un examen médico realizado para la prueba de esfuerzo y los resultados de la prueba de esfuerzo en sí (espirometría, electrocardiograma en reposo, umbral anaeróbico, VO2 máx., etc.). Una vez que la Unidad de destino de esta persona tenga los datos de esta prueba de esfuerzo, se le entregarán al jefe orgánico de esa persona (preferiblemente al primer oficial en su cadena de mando, es decir, un teniente recopilaría los datos de sus sargentos y su tropa al mando), para dirigir de una manera más cercana el entrenamiento de esa persona, teniendo en cuenta los conocimientos con los que los oficiales, al menos los de Infantería y Caballería, cuentan al concluir su formación.

Gracias a esto se consigue realizar un seguimiento mucho más cercano de lo que significa una parte muy importante de la instrucción de un militar, conociendo hasta qué nivel puede llegar una persona en cuanto a resultados en el TGCF (sobre todo en la calificación de la prueba de resistencia), y establecerle de esta manera unos objetivos individualizados adecuados a cada individuo.

En el campo de la psicología, este trabajo pretende dar a conocer la importancia que tiene para una Unidad disponer de información regular, cada cierto tiempo, acerca del estado psicológico de su personal así como la confianza en sus mandos, en los medios materiales, etc. Se espera que este cuestionario u otros similares sean de aplicación momentos o meses antes de que una Unidad sea desplegada en territorio de operaciones para comprobar desde dentro qué opinan los propios soldados sobre su nivel de preparación.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA EVALUACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA ESPAÑOL. *José Miguel García García*.
2. - M-0-3-1 (MANUAL ET PRUEBAS FÍSICAS). *4 de enero de 1984*.
- MV3-101 (MANUAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN FÍSICA INDIVIDUAL DEL ET). *Deroga M-0-3-1*.
3. BOLETÍN OFICIAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA, *miércoles 19 de noviembre de 2014*.
4. GESTIÓN DE ESTRÉS EN LAS FUERZAS ARMADAS. *Bardera, M. P., García-Silgo, M. y Pastor, A.*
5. Guía CEPPU03.
6. ¿ES POSIBLE MEDIR LA MORAL? EL POTENCIAL PSICOLÓGICO. UN MODELO OPERATIVO QUE INTENTA EXPLICAR ESA COMPLEJA REALIDAD. *Juan Manuel García Montaña. M^a Teresa Gutiérrez Domínguez. Miguel Ángel Núñez Amador*.
7. http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/ffaa/vida_ffaa/mujeres.htm
8. RGTO. "FICTICIO", Nº XX. CUESTIONARIO PARA LA ESTIMACIÓN DEL POTENCIAL PSICOLÓGICO DE UNIDAD (CEPPU).
9. Apuntes de la asignatura "Enseñanza de la Actividad Física y del Deporte".
10. REVISTA ESPAÑOLA DE DEFENSA. *Número 266. Septiembre 2010*.

CEPPU-03

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO

Considerando que el factor humano es uno de los componentes esenciales de la capacidad operativa de una Unidad, este cuestionario pretende estimar el Potencial Psicológico de la Unidad (PPU), entendiendo éste como el estado de ánimo que proporciona a las tropas confianza en el éxito de sus acciones.

Para medir este PPU, es necesario realizar diversas preguntas sobre diferentes aspectos de la vida en las Unidades.

Gracias a los resultados de este estudio, será posible proponer mejoras en los planes de instrucción y en las actividades cotidianas.

ESTO NO ES UN EXAMEN NI UNA EVALUACIÓN

LOS ESPECIALISTAS QUE ANALIZARAN SUS RESPUESTAS SE ATENDRÁN AL MAS EXTRICTO SECRETO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS SOBRE LOS DATOS SE REALIZARÁN EXCLUSIVAMENTE EN FORMA DE PORCENTAJES REFERIDOS A UNIDADES (SIN IDENTIFICARLAS) Y A CATEGORÍAS PROFESIONALES, GARANTIZANDO EN TODO MOMENTO EL ANONIMATO TANTO INDIVIDUAL COMO DE LA UNIDAD ENCUESTADA.

POR TODO ELLO SOLICITAMOS SU COLABORACION CONTESTANDO SINCERAMENTE A LA TOTALIDAD DEL CUESTIONARIO.

FORMA DE CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO.

Las preguntas están impresas en MAYÚSCULAS. Las posibles respuestas en MINÚSCULAS.

**PARA CONTESTAR UTILICE LA HOJA DE RESPUESTAS
INFORMATIZADA QUE SE LE HA ENTREGADO**

Cuando no haya ninguna instrucción particular, señale una sola respuesta, la que mejor corresponda a su opinión o postura (o la que menos se aparte de ella), **MARCANDO EN LA HOJA DE RESPUESTAS** la casilla impresa en la **FILA CORRESPONDIENTE AL NUMERO DE LA PREGUNTA** y a la **COLUMNA ENCABEZADA POR LA LETRA CORRESPONDIENTE A LA RESPUESTA SELECCIONADA**.

Si se equivoca, NO TACHE. Borre la marca equivocada y marque de nuevo su respuesta

Ejemplo:

P2. ¿CUAL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR ?

- | | |
|-----------------------------|---|
| soltero, viudo o divorciado | |
| • sin hijos..... | A |
| • con hijo(s)..... | B |
| casado o viviendo en pareja | |
| • sin hijos..... | C |
| • con hijo(s)..... | D |

Si está usted casado sin hijos debería marcar con el lápiz la opción **C** de la casilla correspondiente a la fila **2** de la hoja de respuestas.

Si, para algunas preguntas , tiene comentarios o quiere aportar algo más, puede hacerlo, pero hágalo después de cumplimentar el cuestionario **EN LA HOJA EN BLANCO** que se le ha entregado a este efecto.

**CUANDO HAYA RELLENADO SU CUESTIONARIO,
Déjelo sobre la mesa. Será recogido por el responsable
que repartió los cuestionarios.**

IMPORTANTE
VERIFIQUE QUE NO EXISTE NINGUNA MARCA DE IDENTIFICACIÓN EN LAS
HOJAS DE RESPUESTA

Las primeras TRECE preguntas tienen por único objetivo el analizar los resultados por “subpoblaciones” (por grados, situación familiar, empleos, etc.).

P 1 ¿ES USTED HOMBRE O MUJER?

- Mujer **A**
 Hombre **B**

P 2 ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR?

- Soltero/a, viudo/a o divorciado/a:
 • Sin hijos..... **A**
 • Con hijo/s..... **B**
 Casado/a o viviendo en pareja:
 • Sin hijos..... **C**
 • Con hijo/s..... **D**

P 3 ¿QUÉ EDAD TIENE USTED?

- Menos de 20 años **A**
 De 20 a 25 años **B**
 De 26 a 30 años **C**
 De 31 a 35 años **D**
 De 36 a 40 años **E**
 De 41 a 45 años **F**
 Más de 45 años **G**

P 4 ¿CUÁL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS?

- Sin Titulación **A**
- Certificado de Escolaridad..... **B**
- Graduado Escolar ó 2º curso de Enseñanza Secundaria Obligatoria..... **C**
- Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de Primer Grado, 2º curso de BUP. y sus equivalentes a efectos académicos..... **D**
- Título de BUP, 2º curso de FP. II ,3º curso de FP II o 1º curso Bachillerato LOGSE **E**
- Título de Técnico Superior, Técnico Especialista o Módulo profesional Nivel 3, Bachillerato LOGSE, COU o Curso de Acceso a la Universidad **F**
- Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico **G**
- Licenciado, Ingeniero o Arquitecto **H**

P 5 DE LOS MOTIVOS PARA INCORPORARSE AL EJÉRCITO. ¿CÚAL HA SIDO EL MÁS IMPORTANTE PARA USTED?

- | | |
|---|----------|
| Vocación Militar | A |
| Tradición familiar | B |
| Salida Laboral (Obtener un puesto de trabajo)..... | C |
| Puente para ingresar en otros Cuerpos de Seguridad del Estado | D |
| Formación para un futuro empleo en la vida civil | E |
| Experiencia personal, aventura, curiosidad | F |

P 6 ¿A QUÉ CATEGORÍA CORRESPONDE SU EMPLEO?

- | | |
|--|----------|
| Coronel, Teniente Coronel o Comandante | A |
| Capitán, Teniente o Alférez | B |
| Suboficial Mayor , Subteniente o Brigada | C |
| Sargento Primero o Sargento | D |
| Cabo Mayor, Cabo Primero o Cabo | E |
| Soldado | F |

P 7 PERTENECE USTED A:

- | | |
|---|----------|
| Escala Superior de Oficiales | A |
| Escala de Oficiales | B |
| Escala de Suboficiales | C |
| Escala Auxiliar u otras Escalas declaradas a extinguir..... | D |
| Militar de Complemento..... | E |
| Militar Profesional de Tropa y Marinería | F |

P 8 FORMA USTED PARTE DEL:

- | | |
|---|----------|
| Cuerpo General de las Armas..... | A |
| Cuerpo de Intendencia..... | B |
| Cuerpo de Especialistas..... | C |
| Cuerpos Comunes..... | D |
| Otros Cuerpos (incluidos aquellos a extinguir)..... | E |

P 9 ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA EN EL EJERCITO?

- | | |
|-----------------------|----------|
| Menos de 1 año | A |
| Entre 1 y 3 años..... | B |
| Más de 3 años..... | C |
| Más de 6 años | D |
| Más de 9 años | E |
| Más de 12 años | F |
| Más de 20 años | G |
| Más de 25 años | H |

P10 ¿SU COMPROMISO CON EL EJÉRCITO ES?

- El Inicial (de 1 a 3 años) y **QUIERO** continuar en el Ejército **A**
- El Inicial (de 1 a 3 años) pero **NO QUIERO** continuar en el Ejército **B**
- He renovado y deseo continuar en el Ejército **POR UN TIEMPO**..... **C**
- He renovado y desearía continuar en el Ejército **HASTA LA EDAD DE RETIRO**..... **D**
- He renovado pero **NO QUIERO** continuar al finalizar mi compromiso actual..... **E**
- Me gustaría marcharme del Ejército **ANTES DE FINALIZAR** mi compromiso actual.... **F**
- Tengo una Relación de Servicio Permanente (**HASTA LA EDAD DE RETIRO**)..... **G**

P11 ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESTINADO EN SU ACTUAL UNIDAD?

- Menos de 1 año **A**
- Entre 1 y 2 años..... **B**
- Más de 2 años..... **C**
- Más de 5 años **D**
- Más de 8 años **E**

P12 ¿EN QUÉ TIPO DE FUNCIÓN / TRABAJO DESARROLLA SU ACTIVIDAD ACTUALMENTE?

(Marque sólo una respuesta).

- Cuartel General, Estado Mayor/ Plana Mayor **A**
- Unidad Operativa (Bon. o Grupo, Cía., Esc., Bía., Sección, Pelotón o Equipo)..... **B**
- Enseñanza, formación..... **C**
- Trabajo de carácter técnico..... **D**
- Trabajo en servicios de apoyo logístico, asistencia sanitaria, etc..... **E**
- Trabajo de carácter administrativo..... **F**

P13 ¿EN QUÉ TIPO DE PUESTO CONCRETO DESARROLLA SU ACTIVIDAD ACTUALMENTE?

Marque el que mejor corresponda a su TRABAJO HABITUAL, si es necesario pida ayuda a un mando.

(Recuerde marque sólo una respuesta).

Combate Especial: (Unidades especiales, artificieros, tiradores selectos, agentes de enlace, escoltas, zapadores, policía militar, señalizadores, exploradores, observadores, bomberos, tripulantes de vehículos de combate, apuntadores, tiradores de armas colectivas ligeras.) **A**

Combate Técnico: (Apuntadores de armas pesadas y morteros, equipos topográficos, telemetristas, auxiliares de equipos meteorológicos, equipos de interpretación y restitución fotográfica, operadores de equipos ópticos, señaladores AA, controladores AA, calculadores, equipos NBQ, operadores de radar, sirvientes de dirección de tiro, delineantes, dibujantes, telefonistas, centralistas, telegrafistas, operadores de equipos electrónicos, operadores de equipos de comunicaciones.) **B**

Combate General: (Puesto táctico en Armas o Servicios que no requieren personal con cualificación específica.) **C**

Mantenimiento: (Mecánicos, Electricistas, Auxiliares de mantenimiento, electrónica, etc.) **D**

Conductores: (Conductores de vehículos ligeros, camiones, vehículos de combate, ferrocarriles, transportes.) **E**

Administración y Servicios: (Furriel, almacén, botiquín, contables, secretarios, mecanógrafos, escribientes, manutención, servicio religioso, serres, maestros, batidores.) ... **F**

EN ESTA SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO, ENCONTRARÁ UNA SERIE DE FRASES RELACIONADAS CON DIFERENTES ASPECTOS DE SU UNIDAD.

PARA CADA FRASE, INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO, TENIENDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:

A = TOTALMENTE DE ACUERDO

B= BASTANTE DE ACUERDO

C= DE ACUERDO

D = EN DESACUERDO

E= BASTANTE EN DESACUERDO

F= TOTALMENTE EN DESACUERDO

- P 14** EL TRABAJO QUE REALIZO EN MI UNIDAD (BÍA., CÍA., ESCUADRÓN) SE AJUSTA A MIS CAPACIDADES
- P 15** MI UNIDAD ES UN GRUPO UNIDO DONDE LA GENTE SE APOYA ENTRE SÍ
- P 16** MI SUPERIOR DIRECTO POSEE LAS CUALIDADES **PERSONALES Y PROFESIONALES** QUE NECESITA UN JEFE.
- P 17** MIS COMPAÑEROS/AS TIENEN CAPACIDAD SUFICIENTE (INSTRUCCIÓN, ENTRENAMIENTO MILITAR, FORMA FÍSICA...) PARA REALIZAR SU TRABAJO EN CASO DE GUERRA.
- P 18** EL MATERIAL DE MI UNIDAD ES, EN GENERAL, ADECUADO.
- P 19** SÉ MANEJAR CORRECTAMENTE EL MATERIAL DE GUERRA QUE TENDRÍA QUE EMPLEAR EN COMBATE (ARMA, RADIO...)
- P 20** CREO QUE ESTÁ JUSTIFICADO LLEGAR A COMBATIR Y ARRIESGAR LA VIDA PARA DEFENDER LOS INTERESES DE MI PAÍS.
- P 21** LOS ESPAÑOLES ESTÁN CONVENCIDOS DE LA NECESIDAD DE TENER UN EJÉRCITO.
- P 22** EN GENERAL, ESTOY SATISFECHO/A CON EL TRABAJO QUE REALIZO
- P 23** EL AMBIENTE DENTRO DE MI UNIDAD ES BUENO
- P 24** MI SUPERIOR DIRECTO POSEE UNA PREPARACIÓN FÍSICA ADECUADA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.
- P 25** CONSIDERO QUE MI UNIDAD ESTA PREPARADA, BIEN ENTRENADA, PARA ENTRAR EN COMBATE.

<u>RECUERDE:</u>	
PARA CADA FRASE, INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO, TENIENDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:	
A = TOTALMENTE DE ACUERDO	D = EN DESACUERDO
B= BASTANTE DE ACUERDO	E= BASTANTE EN DESACUERDO
C= DE ACUERDO	F= TOTALMENTE EN DESACUERDO

- P 26** EL MATERIAL DE GUERRA DE MI UNIDAD ES SUFICIENTEMENTE MODERNO.
- P 27** LA FORMACION QUE HE RECIBIDO ME PERMITIRÍA MANTENER CON EFICACIA MI PAPEL EN CASO DE GUERRA.
- P 28** EL EJÉRCITO ES UNA ORGANIZACIÓN NECESARIA EN CUALQUIER PAÍS.
- P 29** ENTRE MIS AMISTADES CIVILES, ME SIENTO BIEN ACEPTADO/A COMO MILITAR.
- P 30** EL TRABAJO, EN MI UNIDAD, ESTÁ BIEN ORGANIZADO
- P 31** EN EL CASO DE TENER PROBLEMAS PERSONALES PUEDO CONTAR CON LOS MIEMBROS DE MI UNIDAD
- P 32** CUANDO MI SUPERIOR DIRECTO HACE UNA PROMESA, ESTOY SEGURO/A DE QUE LA CUMPLIRÁ.
- P 33** MI UNIDAD PUEDE SUPERAR CUALQUIER SITUACIÓN, POR DIFÍCIL QUE SEA
- P 34** EL EQUIPO QUE MANEJO (VEHÍCULOS, MAQUINARIA, RADIO...), ME PARECE FIABLE (SEGURO, SÓLIDO, EN BUEN ESTADO DE FUNCIONAMIENTO...)
- P 35** EL COMPROMISO QUE UN MILITAR CONTRAE CON EL EJÉRCITO ES ALGO MAS QUE UNA RELACIÓN LABORAL
- P 36** CUANDO MI UNIDAD SE RELACIONA CON LA POBLACIÓN CIVIL (MANIOBRAS, EJERCICIOS, VISITAS, CONVIVENCIAS, ACTOS, ETC...) SIENTO QUE SOMOS BIEN ACEPTADOS.
- P 37** LAS TAREAS COTIDIANAS, ESTAN JUSTIFICADAS Y ME PARECEN ACEPTABLES
- P 38** ME GUSTA PERTENECER A MI UNIDAD. NO LA CAMBIARÍA POR OTRA
- P 39** PIENSO QUE MI SUPERIOR DIRECTO CONOCE BIEN SUS PROPIOS COMETIDOS, EL TRABAJO QUE REALIZA.

RECUERDE:
PARA CADA FRASE, INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO, TENIENDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:

A = TOTALMENTE DE ACUERDO
B= BASTANTE DE ACUERDO
C= DE ACUERDO

D = EN DESACUERDO
E= BASTANTE EN DESACUERDO
F= TOTALMENTE EN DESACUERDO

- P 40** CREO QUE, EN MI UNIDAD, LA MAYORIA DE LA GENTE ESTÁ CONVENCIDA DE QUE SOMOS UNA BUENA UNIDAD.
- P 41** ACTUALMENTE, EL APOYO QUE RECIBE MI UNIDAD ES CORRECTO (APROVISIONAMIENTO DE CARBURANTE, MUNICIÓN, MATERIAL SANITARIO, ALIMENTACION, REPARACIÓN DE ARMAMENTO, VEHÍCULOS...)
- P 42** MI FORMA FÍSICA ACTUAL ES LA ADECUADA PARA LAS MISIONES QUE DEBO REALIZAR.
- P 43** LA RAZÓN DE SER DEL EJÉRCITO ES PREPARARSE PARA LA GUERRA
- P 44** EL EJÉRCITO ESTÁ RESPALDADO POR EL GOBIERNO Y LAS INSTITUCIONES
- P 45** CONOZCO LA PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE MI UNIDAD Y LOS OBJETIVOS A ALCANZAR
- P 46** ME SIENTO IDENTIFICADO CON MI UNIDAD
- P 47** LA POBLACIÓN CIVIL APOYA AL EJERCITO EN SUS INTERVENCIONES.
- P 48** MI UNIDAD TIENE UN ALTO PRESTIGIO ANTE OTRAS UNIDADES
- P 49** EN CASO DE IMPORTANTES O GRAVES PROBLEMAS, MI JEFE TOMARÍA LAS DECISIONES ADECUADAS.
- P 50** EL EQUIPO INDIVIDUAL QUE TENGO EN DOTACIÓN, ME PARECE ADECUADO PARA POSIBILITARME LA VIDA EN CAMPAÑA.
- P 51** ME SIENTO ORGULLOSO DE PERTENECER A MI UNIDAD

RECUERDE:	
PARA CADA FRASE, INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO, TENIENDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:	
A = TOTALMENTE DE ACUERDO	D = EN DESACUERDO
B= BASTANTE DE ACUERDO	E= BASTANTE EN DESACUERDO
C= DE ACUERDO	F= TOTALMENTE EN DESACUERDO

- P 52** EL TRABAJO QUE REALIZA MI UNIDAD ES ÚTIL PARA MI BATALLÓN, GRUPO, REGIMIENTO O CUARTEL GENERAL
- P 53** CREO QUE SERÍA UN BUEN COMBATIENTE EN CASO DE GUERRA
- P 54** EL NIVEL DE **COHESIÓN**, DE LAZOS QUE UNEN ENTRE SÍ A LOS DIFERENTES MIEMBROS DE MI UNIDAD, ES BUENO.
- P 55** SENTIMIENTOS APARTE, LA COMPETENCIA DE MI JEFE DIRECTO ME INSPIRA LA SUFICIENTE CONFIANZA COMO PARA IR AL COMBATE CON ÉL/ELLA.
- P 56** CREO QUE TENGO RECURSOS PARA SUPERAR CUALQUIER SITUACIÓN
- P 57** CONFÍO PLENAMENTE EN LA CAPACIDAD DE MI UNIDAD PARA CUMPLIR SUS MISIONES.
- P 58** EN GENERAL, CONFÍO EN MIS SUPERIORES.
- P 59** EN GENERAL, CONFÍO EN LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE COMBATE DE MI UNIDAD (VEHÍCULOS, ARMAMENTO, TRANSMISIONES...)
- P 60** CREO EN EL LEMA: "TODO POR LA PATRIA"
- P 61** LA IMAGEN DEL EJÉRCITO ANTE LA SOCIEDAD ES POSITIVA
- P 62** ME SIENTO CAPAZ DE DESARROLLAR BIEN MI TRABAJO
- P 63** ASUMO LOS POSIBLES RIESGOS DE LA VIDA MILITAR
- P 64** CONSIDERO QUE EL ESTADO DE MORAL DE MI UNIDAD PROPORCIONA CONFIANZA PARA ACOMETER CON ÉXITO SUS MISIONES.

TERCERA PARTE

En esta tercera parte del cuestionario, lo que pretendemos es conocer su opinión sobre los aspectos que considera más importantes en relación con su Unidad.

Para ello, vamos a pedirle que ordene, en cada caso, los ocho criterios que le presentamos.

- En el primer caso : SEGÚN LE PAREZCAN MAS ESENCIALES O MÁS IMPORTANTES PARA QUE UNA UNIDAD MILITAR ESTE PREPARADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO, PARA COMBATIR EN BUENAS CONDICIONES
- En el segundo caso : SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, ESTÁN MÁS O MENOS PRESENTES.
- En el tercer caso : SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE.

TENGA EN CUENTA QUE LA ALTERNATIVA "A" DE LA HOJA DE RESPUESTAS TIENE EL MÁXIMO VALOR, Y LA ALTERNATIVA "H" EL MÍNIMO. MARQUE EN LA HOJA DE RESPUESTAS EL VALOR QUE, A SU JUICIO, LE ASIGNARÍA A CADA UNO DE ELLOS, SIN ASIGNAR EL MISMO VALOR A MÁS DE UN CRITERIO.

SOMOS CONSCIENTES DE QUE ALGUNOS DE LOS CRITERIOS PUEDEN SER IGUAL DE IMPORTANTES O DE POCO IMPORTANTES PARA USTED, Y QUE PUEDE RESULTAR DIFÍCIL ORDENARLOS, PERO ES IMPORTANTE QUE LO HAGA PARA PODER REFLEJAR SU OPINIÓN EN EL CONJUNTO DE LA UNIDAD.

PARA FACILITARLE LA TAREA PUEDE REALIZAR LA ORDENACIÓN EN LA HOJA BORRADOR QUE LE ADJUNTAMOS RODEANDO CON UN CIRCULO LA LETRA CON EL ORDEN QUE LE ASIGNA A CADA CRITERIO Y LUEGO PASAR SUS CONTESTACIONES A LA HOJA DE RESPUESTAS.

POR EJEMPLO: Utilice de este modo la HOJA BORRADOR

73.- El nivel de cohesión de la Unidad	A B C D E F G H
74.- La confianza en los mandos.....	A B C D E F G H
75.- La calidad del material de combate.....	A B C D E F G H
76.- Unas buenas condiciones de trabajo.....	A B C D E F G H
77.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se lleva a cabo	A B C D E F G H
78.- La preparación individual para el combate	A B C D E F G H
79.- La preparación del grupo para el combate	A B C D E F G H
80.- El apoyo de la población civil.....	A B C D E F G H

Y Marque de este modo en la HOJA DE RESPUESTAS:

Compruebe con cuidado el número de la FILA

RECUERDE:

NO ASIGNE EL MISMO VALOR (LETRA) A DOS FILAS EN CADA GRUPO DE PREGUNTAS.

72	A	B	C	D	E	F	G	H
73								
74								
75								
76								
77	A	B	C	D	E	F	G	H
78								
79								
80								

SI TIENE ALGUNA DIFICULTAD O NO HA COMPRENDIDO BIEN ESTAS INSTRUCCIONES NO DUDE EN CONSULTAR CON LA PERSONA QUE ESTÁ APLICANDO LA PRUEBA.

LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN LE PAREZCAN MÁS ESENCIALES O MÁS IMPORTANTES PARA QUE UNA UNIDAD MILITAR ESTE PREPARADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO, PARA COMBATIR EN BUENAS CONDICIONES.

TENIENDO EN CUENTA QUE LA ALTERNATIVA “A” DE LA HOJA DE RESPUESTAS TIENE EL MÁXIMO VALOR, Y LA ALTERNATIVA “H” EL MÍNIMO, MARQUE EN LA HOJA DE RESPUESTAS EL VALOR QUE, A SU JUICIO, LE ASIGNARÍA A CADA UNO DE ELLOS, SIN ASIGNAR EL MISMO VALOR A MÁS DE UN CRITERIO.

POR FAVOR, PARA EVITAR ERRORES, LEA CUIDADOSAMENTE TODOS LOS CRITERIOS ANTES DE ASIGNARLES UN ORDEN EN LA HOJA DE RESPUESTAS

Recuerde :Estamos ordenando cada criterio por la IMPORTANCIA que usted le dá

- | | |
|--|-----------------|
| 65.- Que el nivel de cohesión de la Unidad sea elevado..... | A B C D E F G H |
| 66.- Confiar en los mandos..... | A B C D E F G H |
| 67.- El buen estado y eficacia del material de combate..... | A B C D E F G H |
| 68.- Que existan unas buenas condiciones de trabajo..... | A B C D E F G H |
| 69.- Estar convencido de la necesidad de lo que se va a hacer..... | A B C D E F G H |
| 70.- Confiar en uno mismo, en la propia formación..... | A B C D E F G H |
| 71.- Que la Unidad esté bien adiestrada..... | A B C D E F G H |
| 72.- Sentirse apoyado por la población civil..... | A B C D E F G H |

EN ESTE CASO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, ESTÁN MÁS O MENOS PRESENTES.

Recuerde : estamos ordenando cada criterio por su mayor o menor PRESENCIA en su UNIDAD

- | | |
|--|-----------------|
| 73.- El nivel de cohesión de la Unidad | A B C D E F G H |
| 74.- La confianza en los mandos..... | A B C D E F G H |
| 75.- La calidad del material de combate..... | A B C D E F G H |
| 76.- Unas buenas condiciones de trabajo..... | A B C D E F G H |
| 77.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se lleva a cabo | A B C D E F G H |
| 78.- La preparación individual para el combate | A B C D E F G H |
| 79.- La preparación del grupo para el combate | A B C D E F G H |
| 80.- El apoyo de la población civil..... | A B C D E F G H |

POR ÚLTIMO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE.

Recuerde :Estamos ORDENANDO los criterios por su NECESIDAD DE MEJORAR dentro de su UNIDAD

- | | |
|--|-----------------|
| 81.- El nivel de cohesión de la Unidad | A B C D E F G H |
| 82.- La confianza en los mandos..... | A B C D E F G H |
| 83.- La calidad del material de combate..... | A B C D E F G H |
| 84.- Unas buenas condiciones de trabajo..... | A B C D E F G H |
| 85.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se lleva a cabo | A B C D E F G H |
| 86.- La preparación individual para el combate | A B C D E F G H |
| 87.- La preparación del grupo para el combate | A B C D E F G H |
| 88.- El apoyo de la población civil..... | A B C D E F G H |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

AUTOREGISTRO DE INDICADORES DE POTENCIAL PSICOLÓGICO DE UNIDAD

Las situaciones o reflexiones que se le plantean a continuación están basadas en investigaciones realizadas en Unidades reales, y son indicativas del nivel de Potencial Psicológico de Unidad, entendido éste como el estado de ánimo que proporciona confianza para afrontar con éxito sus actuaciones.

Este autoregistro de indicadores NO sustituye a la aplicación del Cuestionario para la Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-01B), ya que se basa únicamente en su opinión. Pero puede servir de estimación orientativa, ya que existe una alta correlación entre las puntuaciones obtenidas por uno u otro procedimiento.

Es esencial que sea usted sincero y que medite sus respuestas. Esta información es válida sólo para Usted y por tanto será más fiable en la medida en que sus respuestas se correspondan con la realidad de su Unidad, asignándoles el valor que Usted considere más representativo.

Para una información más detallada, lea detenidamente el Manual.

1. Tengo un buen conocimiento de mis subordinados. Identifico a cada uno por su nombre y me intereso por sus circunstancias personales (si está casado o no, si tiene hijos, problemas, aficiones, carácter, aspiraciones, etc.) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Percibo una buena disposición por parte de mis subordinados. Reaccionan con prontitud ante mis órdenes y, aunque cuiden las manifestaciones externas de disciplina, no los percibo en tensión por mi presencia..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. La comunicación en mi unidad es fluida, tanto hacia arriba como hacia abajo. Tengo conocimiento inmediato de los problemas que surgen a cualquier nivel y la transmisión de órdenes y normas es precisa..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Cuido con detalle mi actuación en las actividades de mi unidad. Evito dar órdenes contradictorias y me esfuerzo en reaccionar adecuadamente aún en situaciones improvisadas. No suelo perder la calma..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Me mantengo en constante actualización sobre los temas profesionales (procedimientos, material, medios, etc.) e intercambio opiniones sobre ellos con mis subordinados..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. En reuniones o celebraciones ajenas al servicio, pero en las que se convoca con carácter voluntario a los integrantes de mi unidad, suele haber un alto nivel de participación..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Se percibe un buen ambiente. Los miembros de mi unidad se apoyan mutuamente. No hay "escaqueos" y es fácil encontrar voluntarios para realizar misiones..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. En las competiciones deportivas o de adiestramiento en las que participa la unidad se percibe un alto interés, animación o apoyo a los participantes directos por parte de los otros miembros de la unidad..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Existen símbolos, distintivos o mascotas representativos de la unidad ante los que se percibe un alto nivel de identificación. Se cuidan las tradiciones de la unidad..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Existen pocas peticiones de cambio de unidad o de puesto táctico..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Existe una programación de actividades, semanal, mensual y anual con unos objetivos definidos a alcanzar. Además, el personal está informado sobre el desarrollo del programa y de los logros obtenidos..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Se establecen objetivos concretos para cada puesto y se realiza un seguimiento individualizado del trabajo..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. El encuadramiento está realizado en base a las aptitudes y conocimientos necesarios para cada puesto..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. Las condiciones físicas y ambientales de los diferentes puestos de trabajo son buenas. Las cargas de trabajo y la alternancia de periodos de descanso están equilibradas..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Normalmente, cada miembro de la unidad está informado de los objetivos de su trabajo, de las razones de los cambios y, en general, de los motivos por los que realiza una tarea..... 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Los comentarios que se recogen respecto al material, su adecuación, su estado de conservación, su fiabilidad, etc., son positivos.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. El número de horas de utilización del material es adecuado. Hay suficientes ejercicios, actividades, munición, etc., para que el personal conozca perfectamente las posibilidades de los medios con que cuenta la unidad.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. El número de averías, horas de reparación, material fuera de servicio y problemas técnicos es pequeño.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Hay disponibilidad suficiente de repuestos para el material y las reparaciones suelen ser rápidas.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Se realizan actividades para que el personal de una determinada sección o puesto táctico conozca el trabajo que desarrollan otras secciones o puestos dentro de la unidad.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Se realizan ejercicios de adiestramiento en los que se valoran los resultados de cada sección y del conjunto de la unidad.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. La unidad recibe información sobre los procedimientos de actuación de otras unidades y su contribución al conjunto.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. El personal se adapta rápidamente a los cambios de situación (maniobras, misiones, imprevistos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. El personal suele solucionar por sí mismo los problemas que se le presentan en el trabajo sin tener que recurrir a la intervención de un mando. Muestran soltura y dominio de las tareas que realizan.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. El personal se muestra participativo en las tareas, tiene iniciativa y asume responsabilidades.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Existe preocupación y cuidado en la preparación del equipo personal. Mantienen y revisan espontáneamente el armamento y el material.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. El número de cursos militares que se solicitan (especialización, material, ascenso) es superior al de cursos civiles (orientados a la reintegración en el mercado laboral civil).....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Se percibe una disposición en el personal que va más allá del cumplimiento escueto de las tareas de un puesto de trabajo. Se anteponen los intereses del servicio a los personales. Existe "espíritu militar".....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Los familiares de los miembros de mi unidad se sienten vinculados al Ejército. Participan en los actos sociales y se percibe su respaldo.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. La población civil da facilidades en aquellas actividades de la unidad en las que se ven implicados.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. La percepción de la imagen transmitida por los medios de comunicación sobre el Ejército y sus actividades es positiva.....	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Cálculo parcial de Factores:

A) Cohesión = $(6+7+8+9+10)/5$

B) Confianza en el Mando = $(1+2+3+4+5)/5$

C) Confianza en Sí mismo = $(23+24+25+26)/4$

D) Confianza en los Medios = $(16+17+18+19)/4$

E) Confianza en la Unidad = $(20+21+22)/3$

F) Condiciones de Trabajo = $(11+12+13+14+15)/5$

G) Convicciones personales = $(27+28)/2$

H) Apoyo Social = $(29+30+31)/3$

Estimación del Potencial Psicológico de Unidad:

$(A+B+C+D+E+F+G+H)/8 \times 10$

--

PRUEBA ANUAL DE EVALUACION DE LA APTITUD FISICA (PAEF.)

CUALIDAD FISICA: VELOCIDAD

(A) DE PUVAE.

PRUEBA N.º 4: CARRERA DE 50 METROS

TABLA DE PUNTUACION

PUNTOS EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	9'	8'9	8'7	8'5	8'3	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2	6'1	6'	5'9	5'8	5'7
Hasta 24 años																														
25 26 27	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	9'	8'9	8'7	8'5	8'3	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2	6'1	6'	5'9	5'8
28 29 30	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'	7'8	7'6	7'4	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2	6'1	6'	5'9
31 32 33	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'	7'8	7'6	7'4	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2	6'1	6'
34 35 36	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	8'9	8'7	8'5	8'3	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2	6'1
37 38 39	10'	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'1	8'9	8'7	8'5	8'3	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4	6'3	6'2
40 41 42	10'2	10'1	10'	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'	7'8	7'6	7'4	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6	6'5	6'4
43 44 45	10'4	10'3	10'2	10'1	10'	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'	7'8	7'6	7'4	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8	6'7	6'6
46 47 48	10'6	10'5	10'4	10'3	10'2	10'1	10'	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'	7'8	7'6	7'4	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8
49 50 51	10'8	10'7	10'6	10'5	10'4	10'3	10'2	10'1	10'	9'9	9'8	9'7	9'6	9'5	9'4	9'3	9'2	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'2	7'1	7'
52 53 54	11'	10'9	10'8	10'7	10'6	10'5	10'4	10'3	10'2	10'1	10'	9'9	9'7	9'5	9'3	9'1	8'9	8'7	8'5	8'3	8'1	7'9	7'7	7'5	7'3	7'2	7'1	7'	6'9	6'8
Más de 54 años	11'2	11'1	11'	10'9	10'8	10'7	10'6	10'5	10'4	10'3	10'2	10'1	10'	9'8	9'6	9'4	9'2	9'	8'8	8'6	8'4	8'2	8'1	7'9	7'7	7'5	7'4	7'3	7'2	7'1

PRUEBA ANUAL DE EVALUACION DE LA APTITUD FISICA (PAEF.)

CUALIDAD FISICA: RESISTENCIA ORGANICA

(J) COMPLEMENTARIA DE LA PUVAF.

PRUEBA N.º 5: CARRERA MARCHA

--- Menores de 40 años: 8.000 metros

--- Para 40 años y sucesivos: 6.000 metros

TABLA DE PUNTUACION

PUNTOS EDAD																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Has 24 años	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	46'	45'	44'	43'	42'	40'	33'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'	26'	25'
25 26 27	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	46'	45'	43'	41'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'
28 29 30	61'	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	45'	43'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'
31 32 33	63'	62'	61'	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	47'	45'	43'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'
34 35 36	64'	63'	62'	61'	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	48'	46'	44'	42'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'
37 38 39	66'	65'	64'	63'	62'	61'	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	50'	48'	46'	44'	43'	42'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'
40 41 42	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	46'	45'	44'	43'	42'	41'	40'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'	26'	25'	24'
43 44 45	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	46'	45'	44'	43'	42'	40'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'	26'	25'
46 47 48	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	46'	45'	43'	41'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'	26'
49 50 51	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	50'	49'	48'	47'	45'	43'	41'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'	29'	28'	27'
52 53 54	64'	63'	62'	61'	60'	59'	58'	57'	56'	55'	54'	53'	52'	51'	49'	47'	45'	43'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'	33'	32'	31'	30'
Más de 54 años	69'	68'	67'	66'	65'	64'	63'	62'	61'	60'	59'	58'	57'	56'	54'	52'	50'	48'	46'	44'	43'	42'	41'	40'	39'	38'	37'	36'	35'	34'

PRUEBA ANUAL DE EVALUACION DE LA APTITUD FISICA (PAEF.)

PRUEBA N.º 1: FLEXION DE BRAZOS.
 — Menor de 40 años: PP. Suspensión pura.
 — 40 años y sucesivos: PP. Suspensión inclinada adelante.

(L) COMPLEMENTARIA DE PUVAF.

CUALIDAD FISICA: FUERZA TREN SUPERIOR

TABLA DE PUNTUACION

PUNTOS EDAD																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Hasta 24 años	1	2	3		4		5		6		7		8		9		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
25 26 27	1		2		3		4		5		6		7		8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
28 29 30	1	2		2		3		4		5		6		7		8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
31 32 33		1			2		3		4		5		6		7		8		9		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
34 35 36			1			2		3		4		5		6		7		8		9		10	11	12	13	14	15	16	17	18
37 38 39				1			2		3		4		5		6		7		8		9		10	11	12	13	14	15	16	17
40 41 42	12	18	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	59	60
43 44 45	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	58	59
46 47 48	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	55	56	57
49 50 51	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	53	54	55
52 53 54	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	46	47	48	49	50
Más de 54 años	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45

PRUEBA ANUAL DE EVALUACION DE LA APTITUD FISICA (PAEF.)

CUALIDAD FISICA: POTENCIA TREN INFERIOR
Y COORDINACION

PRUEBA N.º 3: SALTO DE LONGITUD SIN CARRERA

TABLA DE PUNTUACION

PUNTOS EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Hasta 24 años	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60	2,64	2,67	2,70	2,72	2,74	2,76	2,78	2,80
25 26 27	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60	2,63	2,66	2,68	2,70	2,72	2,74	2,76
28 29 30	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,59	2,62	2,64	2,66	2,68	2,70	2,72
31 32 33	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,58	2,60	2,62	2,64	2,66	2,68
34 35 36	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,54	2,56	2,58	2,60	2,62	2,64
37 38 39	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,52	2,54	2,56	2,58	2,60
40 41 42	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,48	2,50	2,52	2,54	2,56
43 44 45	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,44	2,46	2,48	2,50	2,52
46 47 48	1,48	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,42	2,44	2,46	2,48
49 50 51	1,46	1,48	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,38	2,40	2,42	2,44
52 53 54	1,40	1,42	1,44	1,46	1,48	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,33	2,36	2,38	2,40
Más de 54 años	1,30	1,32	1,34	1,36	1,38	1,40	1,42	1,44	1,46	1,48	1,50	1,52	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2	2,05	2,10	2,15	2,20	2,23	2,26	2,28	2,30

PRUEBA ANUAL DE EVALUACION DE LA APTITUD FISICA (PAEF.)

CUALIDAD FISICA: POTENCIA TREN INFERIOR

(C) DE PUVAF.

PRUEBA N.º 2: SALTO VERTICAL

TABLA DE PUNTUACION

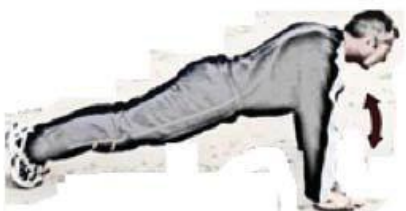
PUNTOS EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Hasta 24 años	33	34	35	36	37	38	39	40	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	65	67	68	69	70	71	72	73	74	75
25 26 27	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	65	67	68	69	70	71	72	73	74
28 29 30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64	66	67	68	69	70	71	72	73
31 32 33	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	65	66	67	68	69	70	71	72
34 35 36	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64	65	66	67	68	69	70	71
37 38 39	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	64	65	66	67	68	69	70
40 41 42	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	64	65	66	67	68	69
43 44 45	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	63	64	65	66	67	68
46 47 48	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	62	63	64	65	66	67
49 50 51	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	62	63	64	65	66
52 53 54	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	59	60	61	62	63	64
Más de 54 años	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	35	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	58	59	60	61	62	63

ANEXO C

1- Fuerza. Flexo-extensiones de brazos en suelo en un tiempo máximo de dos minutos.

- a) Principal cualidad a evaluar: Capacidad de vencer una resistencia media durante un tiempo (Fuerza-resistencia de la musculatura del Tren Superior).

Posición de partida “tierra”



Posición de flexión



- b) Ejecución: Cuando se le indique, adoptará la posición de partida “tierra” y colocará las manos en la posición más cómoda, debajo de sus respectivos hombros, manteniendo los brazos perpendiculares al suelo. Desde esta posición se realizarán todas las flexiones-extensiones posibles en un tiempo máximo de dos minutos, teniendo en cuenta que se contabilizará como efectuada una flexo-extensión cuando se toque con la barbilla en la almohadilla de un grosor de 10 cm y se vuelva a la posición de partida, manteniendo en todo momento los hombros, espalda y piernas en prolongación y no tomándose como válida toda flexión-extensión de brazos que no sea simultánea o en la que se apoye en el suelo parte distinta a la barbilla, punta de los pies y manos.

2-Fuerza. Flexiones de tronco (abdominales) en tres minutos.

- a) Principal cualidad a evaluar: Capacidad de repetir un esfuerzo de mediana intensidad durante un tiempo (Fuerza-Resistencia de las Sinergias Músculo-Articulares de Tronco, Cintura Pélvica y Cintura Escápulo-Humeral).

Posición de partida



Posición final



Recorrido



- c) Ejecución: El ejecutante adoptará la posición de partida en tendido supino; las piernas estarán flexionadas formando un ángulo de 90 grados en las rodillas y con los talones apoyados y fijados en el suelo, sujetos por un auxiliar o un dispositivo adecuado. Los brazos estarán flexionados y cruzados sobre el pecho, apoyando las manos en los hombros opuestos y con el pulgar apoyado en el hueco de la clavícula. A la voz de “ya” elevar el tronco, sentándose y tocando con los codos en los muslos o en las rodillas de forma que los brazos se mantengan horizontales y volviendo a la posición de tendido con el apoyo lumbar en la colchoneta (sin ser necesario apoyar los

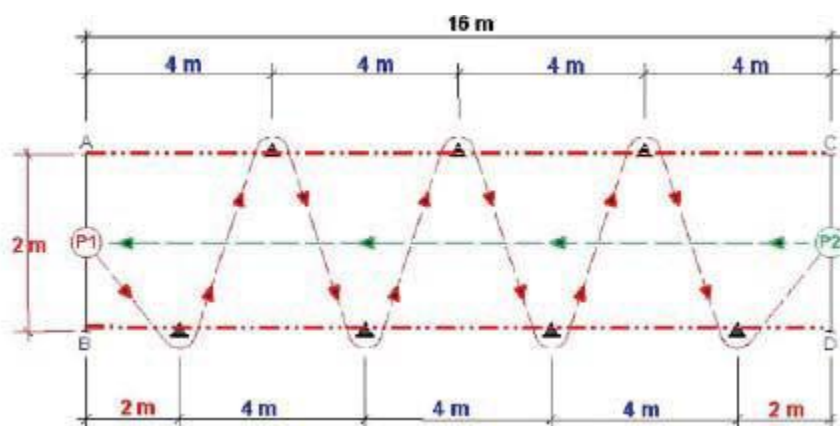
hombros) lo que constituye una repetición. El ejercicio consiste en realizar el mayor número de repeticiones ininterrumpidas en el máximo tiempo de 3 minutos, contado a partir de la primera repetición.

3-Resistencia. 2000 O 6000 metros lisos

- Principal cualidad a evaluar: Capacidad funcional del sistema cardiovascular (Resistencia aeróbica) y la fuerza-resistencia de la musculatura del tren inferior.
- Ejecución: El recorrido se iniciará a partir de la posición “en pie”, tras las voces de “A SUS PUESTOS”, “YA”, finalizando cuando los corredores pasan por la línea de meta, momento en que se les anotará el tiempo en minutos y segundos.

4-Velocidad. Circuito de agilidad-velocidad (CAV).

- Principal cualidad a evaluar: Capacidad de realizar cambios de dirección y posición, coordinados y con rapidez (velocidad, agilidad y coordinación).



- Ejecución: Sobre el suelo se señalan dos puntos (P1 y P2) separados 16 metros. Se trazan dos segmentos paralelos AB y CD de dos metros cada uno, que contengan a dichos puntos en su punto medio. Sobre la línea imaginaria BD se trazan cruces a 2, 6, 10 y 14 m. y, sobre AC, a 4, 8 y 12 m. Uno de los puntos P se constituirá como la línea de salida y de llegada (P1) y; en el opuesto (P2) se coloca una pelota de tenis. Sobre las cruces se colocan los siete conos de señalización, quedando así preparado el circuito.

La posición inicial para la salida es de sentado en el punto medio de los segmentos AB o CD, sin tocarlos, de espaldas al sentido de salida y con las manos apoyadas en las rodillas. La orden de salida se dará mediante la preventiva de “PREPARADOS” y, a continuación, la voz de “YA”, con la que se pone en marcha el cronómetro. Estas voces se darán a espaldas del sujeto, sin que este pueda ver la actitud del evaluador.

El ejecutante debe realizar la IDA mediante un eslalon, alternando los conos de ambas líneas hasta recoger la pelota de tenis, realizando entonces la VUELTA a la máxima velocidad entre ellas. Se contabiliza el tiempo desde la voz de “YA” hasta que el pecho traspasa en la línea de llegada/salida.

Se considera motivo de repetición de la prueba: el derribo o desplazamiento de algún cono, la caída de la pelota, la equivocación en el recorrido o cualquier otra causa que distorsione el resultado. Sólo en estos casos se anulará el resultado del intento fallido

y se permitirá la realización de otro intento. Se considera salida falsa: efectuar cualquier movimiento antes de la voz de “YA”. Se permite UNA salida falsa en cada intento. Para el control eficaz de la prueba se recomienda al juez posicionarse alineado con la línea de salida/llegada durante la ejecución del evaluado.

ANEXO D

Empleo: _____

Lugar de procedencia: _____

Edad: _____

A continuación se recogen una serie de preguntas a las cuales debe responder de manera anónima, únicamente haciendo referencia a su empleo, procedencia y edad, y contestando según la escala del 1 al 5 que se explica seguidamente:

1=Completamente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

CUESTIONARIO (Coloque el número al finalizar cada pregunta en el espacio reservado)

- 1) Los estudios que tengo concluidos son: ____
A: Enseñanza obligatoria (ESO); B: Estudios secundarios postobligatorios (Bachillerato, Grado Medio); C: Estudios superiores (Carrera universitaria, Grado superior)
- 2) ¿Cuánto tiempo lleva en el Ejército? (Incluya su paso por las Academias) ____
(1= De 1 a 5 años; 2= De 6 a 10; 3= De 11 a 15; 4= De 16 a 20; 5= De 21 a 25)
- 3) ¿Cuánto tiempo lleva destinado en esta Unidad? ____
(1= Menos de 1 año; 2= De 1 a 2 años; 3= Más de 2 años; 4= Más de 5; 5= Más de 8)
- 4) Tengo intención de continuar en el Ejército por un largo periodo de tiempo ____
- 5) Me siento satisfecho con el puesto táctico que desempeño dentro de la Compañía ____
- 6) Mi relación con mis compañeros de empleo es buena ____
- 7) (Sólo para personal de Tropa profesional) Tengo pensado en el futuro ingresar en la Academia General Básica de Suboficiales (AGBS) ____
- 8) (Sólo para personal de Tropa profesional) Tengo pensado en el futuro ingresar en el Cuerpo de la Guardia Civil ____
- 9) (Sólo para personal de Tropa profesional) Tengo pensado en el futuro ingresar en la Policía Nacional ____
- 10) (Sólo para personal de Tropa profesional) Tengo pensado en el futuro ingresar en cualquier otra institución ____
- 11) Mi superior directo posee las cualidades personales y profesionales que necesita un jefe ____

- 12) Mis compañeros/as tienen capacidad suficiente (instrucción, entrenamiento militar, forma física...) para realizar su trabajo en caso de guerra ____
- 13) El material de mi Unidad es, en general, adecuado ____
- 14) Sé manejar correctamente el material de guerra que tendría que emplear en combate (arma, radio...) ____
- 15) Creo que está justificado llegar a combatir y arriesgar la vida para defender los intereses de mi país ____
- 16) Considero que mi Unidad está preparada, bien entrenada, para entrar en combate ____
- 17) La formación que he recibido me permitiría mantener con eficacia mi papel en caso de guerra ____
- 18) Cuando mi superior directo hace una promesa, estoy seguro de que la cumplirá ____
- 19) El equipo que manejo (vehículos, maquinaria, radio...), me parece fiable (seguro, sólido, en buen estado de funcionamiento...) ____
- 20) Las tareas cotidianas, están justificadas y me parecen aceptables ____
- 21) Conozco la programación de actividades de mi unidad y los objetivos a alcanzar ____
- 22) En caso de graves problemas, mi jefe tomaría las decisiones adecuadas ____
- 23) El equipo individual que tengo en dotación, me parece adecuado para posibilitarme la vida en campaña ____
- 24) Creo que sería un buen combatiente en caso de guerra ____
- 25) Sentimientos aparte, la competencia de mi jefe directo me inspira la suficiente confianza como para ir al combate con él/ella ____
- 26) Soy capaz de conciliar mi vida laboral con mi vida familiar ____
- 27) Mantengo una buena relación con mis superiores ____
- 28) Tengo pensado pedir vacante en otra Unidad en un futuro próximo ____
- 29) La BRIMZ X, y concretamente el Regimiento La Reina Nº2 es una unidad acorde con mis aspiraciones ____
- 30) Estoy satisfecho con el servicio de alimentación de la base ____
- 31) Le recomendaría esta Unidad a un compañero de empleo si éste me pidiera información acerca de la misma ____
- 32) Creo que la Unidad tiene carencias importantes que deben solventarse ____
- 33) Estoy satisfecho con la carga de trabajo que tengo dentro de la Unidad ____
- 34) Realizo una excesiva cantidad de Guardias a lo largo del mes ____
- 35) La falta actual de personal me afecta en el desempeño de mi trabajo ____
- 36) Si tuviera la posibilidad de elaborar su propia propuesta de instrucción y adiestramiento para mi Compañía, cambiaría uno o varios aspectos de ella ____

- 37) He tenido la posibilidad de realizar alguna misión en el extranjero ____
- 38) En cualquier caso, espero poder participar en alguna misión internacional en el futuro ____
- 39) Realizo algún deporte fuera del horario laboral ____
- 40) Me siento estresado durante mi jornada laboral ____
- 41) Sobre las instalaciones, ¿tienen algún problema que lleve sin solucionarse un largo periodo de tiempo? ____
- 42) Tengo tradición militar o vocación para entrar al Ejército desde que era joven ____
- 43) Si tuviera que poner una valoración del conjunto de la Unidad del 1 al 5, ¿Cuánto le pondría? (Suponga que el 1 significa que es muy mala y el 5 muy buena) ____
- 44) Si tuviera que poner una valoración a su grado de satisfacción en la Unidad del 1 al 5, ¿Cuánto le pondría? (Suponga que el 1 significa que es muy mala y el 5 muy buena) ____
- 45) En general, confío en mis superiores ____
- 46) En general, confío en la eficacia de los medios de combate de mi Unidad (vehículos, armamento, transmisiones...) ____
- 47) Creo en el lema: "TODO POR LA PATRIA" ____
- 48) Asumo los posibles riesgos de la vida militar ____
- 49) Me siento orgulloso de pertenecer a mi Unidad ____

Gracias por su colaboración